



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencias múltiples y selección del personal docente en
las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de
Ate.2015.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Juana Doris Garay Timoteo

ASESORA:

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2016

Página de jurados

.....

Dra. Soledad Iris Cárdenas Sánchez

Presidente

.....

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

Secretario

.....

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros.

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi esposo por toda la paciencia que ha tenido, a mis tres hijos en especial a mi hijo Jaime por el apoyo incondicional que me ofrecieron para poder culminar con éxito mis estudios

Juana Doris Garay Timoteo

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la Dr. Mildred Ledesma Cuadros por el asesoramiento excelente y oportunas recomendaciones que ha tenido en el desarrollo de mi tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Juana Doris Garay Timoteo, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 08484971 respectivamente, con la tesis titulada “Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015. ”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3 .La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Junio de 2016

Juana Doris Garay Timoteo.

DNI 08484971

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presento la Tesis titulada: “Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las instituciones educativas de la red 06, UGEL 06 de Ate.2015.”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación consta de siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Espero señores miembros del jurado, que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Lista de Contenidos

Página de jurados	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Lista de Contenidos.....	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción.....	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes internacionales	15
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2 Fundamentación científica técnica o humanista	23
1.2.1 Bases Teóricas de la variable Inteligencias múltiples en docentes	23
1.2.2 Dimensiones de las Inteligencias múltiples del docente	32
1.2.3 Bases teóricas de la variable selección del personal docente	67
1.2.4 Dimensiones de la gestión Selección de Personal docente.....	69
1.3 Justificación	90
1.3.1 Justificación Práctica	90
1.3.2. Justificación científica	91
1.3.3 Justificación metodológica	93
1.3.4 Justificación Legal.....	94
1.4 Problema	95
1.4.1 Formulación del problema	97
1.4.2 Problemas específicos:	97
1.5. Hipótesis	99
1.5.1. Hipótesis general	99
1.5.2. Hipótesis específicas	99
1.6. Objetivos.....	101

1.6.1. Objetivo general	101
1.6.2. Objetivos específicos	101
II. Marco Metodológico	103
2.1. Variables de investigación	104
2.2 Operacionalización de la variable	104
2.3 Metodología	107
2.4 Tipo de estudio	107
2.5 Diseño	108
2.6 Población, muestra y muestreo	109
2.6.1 Población	110
2.6.2 Muestra	110
2.6.3 Muestreo	112
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	113
2.7.1 Técnicas de encuestas	114
2.7.2 Instrumentos.....	115
2.8. Métodos de análisis de datos.....	118
2.8.1 Fundamentación del Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall:	119
2.8.2 Validez y Confiabilidad.....	121
2.9. Aspectos éticos.....	124
III. Resultados.....	125
3.1 Descripción	126
3.2 Prueba de Hipótesis	135
IV. Discusión	144
V. Conclusiones	156
VI. Recomendaciones.....	159
VII. Referencias Bibliográficas	161
Apéndices	165
Apéndice A: Matriz de Consistencia	
Apéndice B: Instrumentos	
Apéndice C: Validación de Instrumentos	
Apéndice D: Base de Datos	
Apéndice E: Artículo Científico	

Lista de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable: <i>Inteligencias múltiples de los docentes.</i>	105
Tabla 2: Operacionalización de la variable: <i>Selección del personal docente</i>	106
Tabla 3: <i>Población y Muestra de los Docentes</i>	113
Tabla 4: Validez del instrumento <i>Inteligencias múltiples de los docentes</i>	121
Tabla 5: Validez del instrumento <i>Selección del personal docente</i>	121
Tabla 6: Confiabilidad cuestionario <i>Inteligencias Múltiples</i>	122
Tabla 7: Confiabilidad cuestionario <i>Selección de Personal</i>	123
Tabla 8: <i>Inteligencias múltiples y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL06 de Ate .2015.</i>	126
Tabla 9: <i>Inteligencia Lingüística y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	127
Tabla 10: <i>Inteligencia Musical y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	128
Tabla 11: <i>Inteligencia Lógico matemático y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	129
Tabla 12: <i>Inteligencia Espacial y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	130
Tabla 13: <i>Inteligencia Cenestésica corporal y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	131
Tabla 14: <i>Inteligencia Interpersonal y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	132
Tabla 15: <i>Inteligencia Intrapersonal y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	133
Tabla 16: <i>Inteligencia Naturalista y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.</i>	134
Tabla 17: <i>Correlación inteligencias múltiples y selección de personal</i>	135
Tabla 18: <i>Correlación inteligencia lingüística y selección de personal</i>	136
Tabla 19: <i>Correlación inteligencia musical y selección de personal</i>	137
Tabla 20: <i>Correlación inteligencia lógico matemático y selección de personal</i>	138
Tabla 21: <i>Correlación inteligencia espacial y selección de personal</i>	139
Tabla 22: <i>Correlación inteligencia Cenestésico corporal y selección de personal.</i>	140
Tabla 23: <i>Correlación inteligencia interpersonal y selección de personal</i>	141
Tabla 24: <i>Correlación inteligencia intrapersonal y selección de personal</i>	142
Tabla 25: <i>Correlación inteligencia naturalista y selección de personal</i>	143

Lista de figuras

<i>Figura 1:</i> Especificación de los Hemisferios Cerebrales	28
<i>Figura 2:</i> Organizador de las ocho inteligencias múltiples.....	29
<i>Figura 3:</i> Diagrama de Inteligencias Múltiples.....	31
<i>Figura 4:</i> Diagrama de fases en los procesos de Reclutamiento y Selección	89
<i>Figura 5:</i> Campana de Gauss Nivel de significancia.....	119
<i>Figura 6:</i> Diagrama de columnas 3D Inteligencias Múltiples y selección de Personal.	126
<i>Figura 7:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencias Lingüística y selección del Personal. ..	127
<i>Figura 8:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Musical y selección de Personal.....	128
<i>Figura 9:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Lógico matemático y selección de Personal.	129
<i>Figura 10:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Espacial y selección de Personal.....	130
<i>Figura 11:</i> Diagrama de Columnas 3D Gestión Inteligencia Cenestésico Corporal y selección de Personal.....	131
<i>Figura 12:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Interpersonal y selección de Personal.	132
<i>Figura 13:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Intrapersonal y selección de Personal.	133
<i>Figura 14:</i> Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Naturalista y selección de Personal.	134

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre las inteligencias múltiples y la Selección del personal docente en las instituciones educativas privadas, la muestra empleada es de 102 docentes, en los cuales se ha empleado las variables: Inteligencias múltiples y selección del personal docente.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de las Inteligencias múltiples y la Selección del personal docente, en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Las Inteligencias múltiples tiene relación significativa con la selección del personal docente en las instituciones educativas privadas de la red 06, UGEL 06 de Ate.2015.

Palabras clave: Inteligencias múltiples y Selección del personal docente

Abstract

This research was general objective determine how a relationship between multiple intelligences and the selection of teachers in private educational institutions, the sample used is 102 teachers, which has been used variables: Multiple Intelligences and selection of teachers.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire of Multiple Intelligences and Selection of teachers in its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: Multiple Intelligences has significant relationship with the selection of teachers in private educational institutions in the network 06, 06 UGELs Ate.2015.

Keywords: Multiple Intelligences and selection of teachers

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Según (Fernandez A. , 2012). realizo el siguiente trabajo de Investigación para obtener el grado de Doctor en Derecho Publico en la universidad Rovira I Virgili de Tarragona – España: ***“Estudios preliminares del contrato de Trabajo y Técnicas de Selección de Trabajadores. Análisis aplicado al caso de las Pymes Industriales Innovadoras”***. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe en los estudios preliminares del contrato de trabajo con las técnicas de selección de trabajadores de las pymes industriales innovadoras de España en el 2012. La investigación fue de tipo descriptivo. Para la selección del personal se tomó en cuenta las técnicas de simulación, prueba de bandeja, juegos de rol, ejercicios de análisis y dinámica de grupo.

A las conclusiones que el investigador arribó fueron las siguientes:

Conforme indica (Fernandez A. , 2012). llego a las siguientes conclusiones ***“La selección de personal es una facultad que se incardina dentro del poder de dirección del que goza el empresario en virtud del art. 38 CE. El empresario, a la hora de organizar el proceso productivo, tiene libertad para contratar a los trabajadores que desee”*** (p.247).

Así mismo (Fernandez A. , 2012) menciona “El proceso de selección de personal se desarrolla en diferentes fases: el reclutamiento, la aplicación de las pruebas de selección, la verificación y ampliación de la información obtenida, la evaluación y decisión de contratación” (p.247).

El autor en su trabajo de investigación afirmo que: El empresario ante la necesidad

de personal está facultado para realizar diferentes procesos de selección aplicando técnicas y métodos conformes y establecidos a la norma y las leyes laborales, la selección del personal pasa por diferentes fases estas son: reclutamiento, las pruebas de selección, verificación de los datos del candidato evaluación y la más importante la toma de decisiones si el candidato es aceptado o rechazado. Actualmente las personas que seleccionan acuden al internet, redes sociales para la verificación de algunos datos del postulante no se debe abusar de las redes sociales, porque son estos medios muy personales de cada individuo, de esta manera los seleccionadores deben seleccionar a la persona más apto o idónea para el puesto requerido para su empresa.

De acuerdo a (Holguin, 2012). que realizó el siguiente trabajo de investigación para obtener el grado de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior en la universidad de Guayaquil: "***Inteligencias Múltiples y Metodología del desarrollo lingüístico***". Propuesta de una guía para docentes de Educación Básica, Facultad de Filosofía, Universidad de Guayaquil .El objetivo de la presente investigación fue fomentar el uso de inteligencias múltiples, mediante la utilización de la guía didáctica. Diseñar el desarrollo de las capacidades lingüísticas de los estudiantes. La modalidad de investigación que se aplicó fue: cuali-cuantitativa. La población de estudio estuvo formada por autoridades, docentes, estudiantes. Directivos 10, Docentes 34, alumnos 400, un total de 444 .Para el presente estudio la investigación describe al proyecto en mención utilizado métodos y técnicas referentes a la información requerida, para llegar a una determinación y conocimiento del medio investigado.

A las conclusiones que (Holguin, 2012). arribó fueron las siguientes. : "Es preciso que el docente sea partícipe con los estudiantes en los diferentes tipos de lectura para

procesar aprendizajes de lectura crítica, lo que conlleva al desarrollo lingüístico” (p.176). Así mismo (Holguin, 2012). nos dijo “Se debe practicar el tipo de velocidad lectora, así como se debe incursionar en el aula de una manera más eficaz en el manejo del diccionario” (p.176).

La investigadora en su trabajo refiere que: se debería crear una guía para poder medir el grado de inteligencia múltiple de cada persona la cual contribuirá con el desarrollo lingüístico. Se deberá manejar adecuadamente el diccionario con los alumnos, para poder discernir, tener una facilidad de las palabras para poder comunicarnos con mayor fluidez. Se debe practicar diferentes lecturas tales como la rápida, científica, informativa de estudios, recreativa, de investigación de revisión entre otras, de esa manera se tiene actualizados, informados, capacitados, a las personas que disfrutan el placer de una lectura. Se debe priorizar la lectura de las obras literarias Nacionales que sirve para enriquecerse en las realidades de la vida, ampliando tu vocabulario, tus temas de conversación y te hace crecer como persona.

Según (Marie, 2013). desarrollo el siguiente trabajo de Investigación para obtener el grado de Master universitario en Lengua y Literatura Española en la Universidad De Salamanca España: “***La Teoría de Las Inteligencias Múltiples en la Enseñanza de Español***”. La visión general de estas páginas es investigar la Teoría de las Inteligencias Múltiples (IM) y el impacto que podría tener en la educación, más específicamente en la enseñanza de español como lengua extranjera. La presente investigación responde a las características de un estudio descriptivo.

A las conclusiones que la investigadora arribó fueron las siguientes:

Por otra parte (Marie, 2013). manifiesto “Describimos la teoría de las inteligencias múltiples al detalle” (p.52.).Así mismo (Marie, 2013) nos dice “Describimos el impacto de las ocho inteligencias en la motivación y adquisición de la lengua extranjera.” (p.52). También (Marie, 2013) nos manifiesta: “El Dr. Howard Gardner cambió la percepción de la inteligencia en los años 80; ahora sabemos que todos los alumnos son inteligentes en ocho formas diferentes y no en una sola forma” (p.53).

La autora en su trabajo de investigación afirmo que: la importancia de tener nuevos métodos o programas a utilizar para desarrollar las inteligencia y habilidades de cada alumno individualmente primero es necesario que el docente conozca al alumno cómo se desarrolla en su entorno y partir de ahí se crea el perfil mediante talleres o métodos para ver cómo se desenvuelve en tratar de desarrollar la inteligencia proclive y poner énfasis en ella. Para eso es fundamental trabajar a la par con los familiares directos del alumno para saber la conducta y comportamiento y a partir de ahí tener una idea primaria de las habilidades que puedan desarrollar los alumnos.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Según (Lopez, 2011). desarrollo el siguiente trabajo de investigación para obtener el grado de Doctor con mención en Psicología Educacional y Tutorial Educación en la universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú : ***“Relación entre las inteligencias múltiples ,Estilo de Aprendizaje y Rendimiento académico de los del programa de complementación pedagógica de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”***: El objetivo de la presente investigación fue : Determinar si existe relación entre las inteligencias múltiples ,Estilo de Aprendizaje y

Rendimiento académico de los alumnos del IV Ciclo del curso de Planificación educacional del programa de complementación pedagógica de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación fue de tipo correlacional, utilizando el diseño no experimental cualitativo, de nivel descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por los alumnos del programa de complementación pedagógica de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 65 estudiantes en el 2011. por la naturaleza de estudio se trabajó con el 100% de los alumnos matriculados en la asignatura de Planificación educacional del IV Ciclo del curso de Planificación educacional de la U.N.M.S.M que hacen un total de 65 estudiantes (29 hombres y 36 mujeres).

A las conclusiones que (Lopez, 2011). arribó fueron las siguientes: : “Existe una relación significativa entre las inteligencias múltiples estilos de aprendizaje y rendimiento académico tal como se ha podido comprobar en la evaluación realizada a la muestra de los alumnos del IV ciclo del programa de complementación pedagógica en la facultad de educación de la UNMSM. "(p.159) igualmente (Lopez, 2011). afirma “En el caso de los estilos de aprendizaje se relacionan con mayor claridad con las inteligencias Cenestésico corporal, Lógica Matemática, musical e interpersonal.”(p.159). Así mismo (Lopez, 2011). nos dijo “Un dato digno de resaltar por la situación de implicancia en el campo es la relación del rendimiento académico y la inteligencia Lingüística” (p.159).

La investigadora afirmo que: Existe una relación significativa entre las inteligencias múltiples Lingüística, Musical, Lógica Matemático, Espacial, Cenestésico corporal, Interpersonal, Intrapersonal y la Naturista con los estilos de aprendizaje con los alumnos del IV ciclo de la UNMSM .Se relaciona con mayor claridad las inteligencias Cenestésico

corporal, Lógica matemática, Musical e Interpersonal, con los estilos de aprendizaje. La inteligencia lingüística resalta en la relación de rendimiento académico.

(Manzuelo, 2013). desarrollo el siguiente trabajo de investigación para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación en la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú: *Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la enseñanza de idioma*: El objetivo de la presente investigación fue una herramienta virtual efectiva para mejorar la comprensión de lectura. La investigación fue hipotética deductiva, utilizando el diseño experimental de la clase cuasi experimental cualitativa, de nivel descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por 11,000 estudiantes en el 2012. Para realizar la presente investigación se eligió una institución dedicada a la enseñanza del idioma.

Según (Manzuelo, 2013).concluyo que: “El modelo aplicado a la selección del personal docente elige a los candidatos más adecuados, competentes y aptos y es visto para lograr las metas de la organización.”(p.123). De la misma manera (Manzuelo, 2013) nos dijo “La evaluación del modelo incluye evaluaciones que miden la competencia lingüística de acuerdo a los requerimientos de la institución., y excluye a aquello que están debajo de los limites dados.” (p.124) de la misma forma (Manzuelo, 2013) .afirmo “Según los docentes elegidos por el modelo tienen buena relación con docentes, autoridades, alumnos .Estas opiniones se deben a que la aplicación del modelo favorecería la elección de los profesores con competencias Psicológicas – afectivas, entre ellas las interpersonales” (p.123).

La investigadora afirma que: La selección de personal en esta tesis es adecuada a las circunstancias que hoy están implementándose en todas las empresas es muy provechoso para cada institución de esta manera se atraer un candidato que se adapte a las estrategias y movimiento de la organización al cual participa logrando las metas favorables que la institución requiere. Este modelo de competencias hace más adecuada la selección del personal en forma óptima y de esa manera poder elegir a los profesores más calificados y puedan acceder a los puestos requeridos por la institución. En dicha investigación afirma que el modelo incluye la evaluación de los docentes poseen dominio del idioma por la empresa por eso tienen desarrollada la capacidad de la inteligencia lingüística. Es necesario que los docentes estén vinculados en el desarrollo técnico pedagógico y además las relaciones interpersonales. Otra apreciación es que el modelo relaciona un proceso de selección de personal de una manera estratégica para obtener un desempeño exitoso en el contexto.

(Marroquin, 2011). realizó el siguiente trabajo de investigación para obtener el grado de Doctor en Ciencia de la educación en la universidad Enrique Guzmán y Valle: *Las inteligencias múltiples y su relación con la gestión educativa de los directores en los centros de educación básica Alternativa de la UGEL N° 06 de Lima Metropolitana 2010*. La investigación fue de tipo descriptivo correlacionar, el coeficiente de confiabilidad, se realizó mediante el método de mitades partidas. La población de estudio estuvo formada por 155 docentes de los cuales se aplicó dos encuestas.

A las conclusiones que el investigador arribó fueron las siguientes: (Marroquin, 2011) .concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión

educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010” (p.260).

El investigador en su trabajo concluyo que: Existe relación entre las inteligencias múltiples y la gestión educativa de los directores significativamente ,de los centros de educación básica regular , cada una de las inteligencias múltiples como la inteligencia Lingüística , la inteligencia lógico matemático, la inteligencia espacial, la inteligencia interpersonal, y la inteligencia intrapersonal , se relaciona significativamente con la gestión educativa de los directores de los CEBA de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010.

(Mas, 2013). Realizó el siguiente trabajo de investigación para obtener el grado de Doctor en Educación con mención en Ciencia de la Educación en la universidad Enrique Guzmán y Valle: ***Relación entre las Inteligencias Múltiples, Inteligencia Emocional y estilos de Aprendizaje de las alumnas de la Institución Publica N° 81002 Javier Heraud Trujillo 2009.*** El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación de los niveles de Inteligencia Múltiples ,los niveles de Inteligencia emocional y Estilos de Aprendizaje de las alumnas de la institución Publica N° 81002 Javier Heraud Trujillo 2009. La investigación fue de tipo descriptivo correlacionar, de diseño experimental clase cuasi experimental la población fue de 174 alumnas, cuyas edades fluctuaron entre once y dieciocho años se suministraron la escala MINDS de Inteligencia Múltiple se empleó una correlación de Pearson.

Las conclusiones de (Mas, 2013) . Fueron las siguientes: “Los resultados muestran

que todas las inteligencias tienen una relación altamente significativa con las Inteligencias Múltiples.” (p. 178). Así mismo (Mas, 2013) nos dice que “Los resultados de la siguiente investigación servirían como base para posteriores investigaciones psicosociales, psicopedagógicas y educativos” (p.178).

El investigador en su trabajo afirmo que: Esta tesis es importante porque permite a los profesores, tutores, conozcan los niveles de las inteligencias múltiples, inteligencia emocional y los estilos de aprendizaje de las alumnas teniendo en cuenta en su proceso de enseñanza- aprendizaje ,además nos indica que las inteligencias tienen relación entre ellas ,existen varios estilos de inteligencia que los docentes debemos conocer para poder clasificar a los estudiantes y así realizar un mejor trabajo en el aula. Esta investigación es un aporte muy importante para las próximas investigaciones que quieran referirse a las formas de inteligencia y la relación que existe entre ellas. Es necesario que los maestros pongan énfasis en los alumnos en la parte cognitiva, afectiva con relación a las emociones y sus inteligencias múltiples de cada alumno.

1.2 Fundamentación científica técnica o humanista

1.2.1 Bases Teóricas de la variable Inteligencias múltiples en docentes

Variable 1: Inteligencias múltiples

Definición de Inteligencias múltiples

La Teoría de las inteligencias múltiples es la capacidad, la habilidad que tiene una persona para resolver problemas.

Según (Gardner, 2014). Define como inteligencia múltiple lo siguiente: “La inteligencia es la capacidad de resolver problemas, o de crear productos, que sean valiosos en uno o más ambientes culturales” (p.4).

El autor trata de decir en las bases teóricas de la variable inteligencias múltiples, la teoría de inteligencias tiene la capacidad de resolver problemas y formar productos. La inteligencia pueden medirse mediante métodos o instrumentos tales como pruebas escritas, test que mide el coeficiente intelectual, que nos permite medir el grado de inteligencia en las personas y en consecuencia puedan aportar diferentes tipos de usos, la inteligencia múltiple es exclusivas de los seres humanos.

Según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). Refiero lo siguiente: “La inteligencia no es una sola capacidad general, sino que implica una serie de capacidades, que necesitan potenciar para que cualquier persona pueda desenvolverse adecuadamente en diferentes contextos” (p.8).

El autor trata de decir que la inteligencia es la capacidad que tiene las personas para desenvolverse en forma adecuada en diferentes contextos, esto implica una serie de potencialidades cada individuo tiene diferentes inteligencias y la desarrolla de la manera

más adecuada, cada persona tiene sus propios atributos para satisfacer sus propias necesidades.

Así mismo (Armstrong T. , 2001).Aporta que la inteligencia como: “Es la capacidad de resolver problemas y crear productos que tiene un valor cultural.” (p.21).

El autor expresa que la inteligencia múltiple es la capacidad de resolver problemas y crea productos así mismo debemos de medir las inteligencias mediante exámenes, y observar como las personas pueden modificar por medio de sus habilidades los problemas y crear productos.

Los autores nos quieren decir que la inteligencia múltiple es la capacidad, habilidad de resolver problemas y crear productos, así mismo es la capacidad que tiene cada persona para desenvolverse de forma diferente, cada ser humano es múltiples inteligencias unos lo desarrollan más que otros según sus habilidades y potencialidades, algunos han desarrollado niveles bien altos de inteligencia depende del medio en que se desenvuelve.

Idea de Inteligencias Múltiples

Se dice que cada persona no tiene una sola forma de inteligencia y que cada uno se diferencia de otro esto dependerá de los genes y del ambiente que lo rodea según (Gardner, 2014). respecto a la idea de inteligencias múltiples apporto lo siguiente: “Cada individuo nace con determinado grado de inteligencia y se nos puede ordenar en términos de nuestros intelecto [...] se puede clasificar a los individuos como más o menos “listos”, “brillantes”, “astutos”, o” inteligentes (p.22).

El autor nos quiere decir que en su idea de inteligencias múltiples que cada ser humano desde que nace adquiere un porcentaje de inteligencias y que se pueden clasificar a las personas como brillante, astuto, listo, o inteligente, dependiendo el tipo ,y grado de inteligencias que pueda generar de acuerdo a sus habilidades innatas que tiene cada ser humano.

Según (Fernandez & Mihura, 2015) . Respecto a la idea inteligencias múltiples menciono lo siguiente:

El hecho de creer en una única inteligencia significa que tenemos un solo ordenador en el cráneo. Si ese ordenador no comete muchos errores, funciona y es rápido, entonces eres bueno en todo, en cambio, si funciona a trompicones estaríamos dentro de la media, y si comete demasiados errores y va lento significa que eres estúpido (p.7).

El autor nos quiso decir que el cerebro no solo tenemos un ordenador si no tenemos muchos ordenadores independientes que funcionan de diferente forma para cada individuo, este puede ser: el rápido, medio o lento es caracterizando a cada persona en las formas de inteligencias múltiples que puede tener, sería un error si pensáramos que los individuos tienen una sola manera de hacer las cosas, las personas tenemos diferentes formas de hacer las cosas por eso tenemos que utilizar cada una de nuestras inteligencias que son innatas en cada ser humano .

Para el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). Respecto a la idea de inteligencias múltiples afirmo lo siguiente: “No solo una sino varias inteligencias que permitan a la persona destacar de acuerdo a sus capacidades” (p.7).

El autor nos quiso decir que existen múltiples inteligencias que cada individuo puede desarrollar de diferentes formas, mostrando sus capacidades, habilidades, en el deporte, en la ciencia, la música, en el arte, en la política, en la danza entre otras, todas las personas son inteligentes algunas sobresale en diferentes capacidades, también es parte del desarrollo el ambiente que les rodea.

Los autores nos quieren decir con respecto a la idea de las inteligencias múltiples que cada persona nace con un grado de inteligencia que podemos ser clasificados según nuestro intelecto como astuto, brillante, hábil, listo, depende cada habilidad innata de la persona así mismo nos dice que tenemos muchos ordenadores en el cerebro es por eso que podemos hacer múltiples cosas diferentes a la vez , de esta manera se puede afirmar que todas las personas son inteligentes y cada quien sobresale en diferente forma.

Áreas de los sistemas neurológicos

Las áreas neurológicas de las distintas inteligencias según (Armstrong T. , 2006).afirmo lo siguiente:

La lingüística (lóbulos temporal izquierdo y frontal) ; lógico-matemática (lóbulos frontal izquierdo y parietal derecho); espacial (regiones posteriores del hemisferio derecho); cinético-corporal (cerebelo, ganglios basales, córtex motor); musical (lóbulo temporal derecho); interpersonal (lóbulos frontales, lóbulo temporal, en especial del hemisferio derecho, sistema límbico); intrapersonal (lóbulos frontales, lóbulos parietales, sistema límbico); naturalista (áreas del lóbulo parietal izquierdo).(p.2).

El autor nos quiso decir que existen áreas definidas para cada tipo de inteligencias ; la lingüística está en la parte del lóbulo temporal izquierdo y frontal ; la lógico matemático en la parte del lóbulos frontal izquierdo y derecha parietal ;el espacial hemisferio derecho posterior ;la cenestésico corporal en el cerebelo , musical lóbulo temporal derecho ; la interpersonal lóbulos frontales ,temporal hemisferio derecho sistema límbico; la intrapersonal lóbulos parietales frontales y sistema límbico ; la naturalista lóbulo parietal izquierdo.

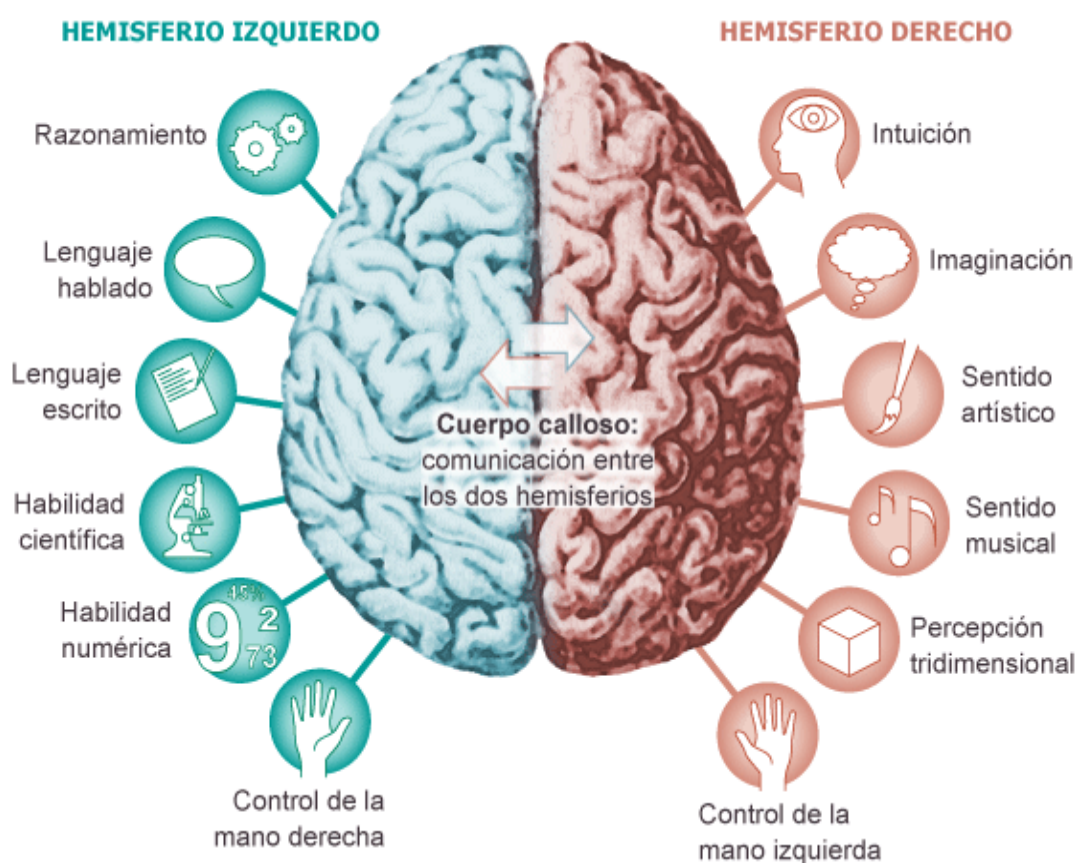


Figura 1: Especificación de los Hemisferios Cerebrales

Fuente: (Murgia, 2013)

Clases de inteligencias múltiples

Existen varias clases de inteligencias, que son las más importantes y descubiertas hasta ahora según: (Gardner, 2014). Confirmando lo siguiente: “Existen las siguientes clases de inteligencia lingüística, lógico matemática, espacial, cenestésico – corporal, interpersonal, intrapersonal y naturalista” (p.68).

El autor nos quiso decir que existen ocho clases de inteligencias en todo ser humano unas se desarrollan más que otras, y estas son inteligencia lingüística, lógico matemática, espacial, cenestésico –corporal, interpersonal, intrapersonal y naturalista.

El (Ministerio de Educación del Perú, 2007). clasificó a las inteligencias múltiples como: “La inteligencia Lingüística, Lógica Matemática, Musical, Espacial, Cenestésico - corporal, interpersonal, Intrapersonal, y Naturalista. Dichas inteligencias se combinan y se aplican de diversas formas e intensidades pero de una manera personal (p.8).



Figura 2: Organizador de las ocho inteligencias múltiples

Fuente: (Ministerio de Educación del Perú, 2007, pág. 8)

El autor con respecto a la clasificación de las inteligencias múltiples nos quiso decir que es necesario recordar que cada individuo realizar un predominio en diferentes clase de inteligencia, las cuales están en las diferentes partes del cerebro estas ocho inteligencias se pueden combinar dando el perfil de cada persona.

Para Gardner (1983, citado en Ministerio de Educación del Perú, 2007). respecto de las clases de inteligencia propuso que: “La inteligencia humana no es una cantidad sólida, única, general y plantea las teorías de las Inteligencias Múltiples, propone ocho inteligencias humanas, cada una con procesos cognitivos particulares” (p.8).

El autor nos quiso decir que existen ocho tipos de inteligencias en las personas cada una tiene su propia identidad y pueden ser combinadas para poder tener un determinado producto; cada individuo tiene posibilidades de aprender. Esto es aprovechando cada una de sus fortalezas y capacidades.

Los autores quieren decir que existe ocho inteligencias que cada ser humano puede desarrollar en diferente forma una más que otras todo depende de la habilidad ,aptitud, destreza, que las personas pueda desarrollar según el medio que frecuenta. Algunos individuos han desarrollado niveles bien altos en la inteligencia ,depende mucho del enriquecimiento ,la cultura ,la habilidad, la instrucción ,el impulso la tenacidad, el esfuerzo que pone cada persona para desarrollarse en todo ámbito. Así mismo estas inteligencias se pueden distinguir según sus habilidades de cada ser humano .estas son: La Lingüística, Lógica matemática, música, Espacial, Interpersonal, Intrapersonal y la Naturalista.

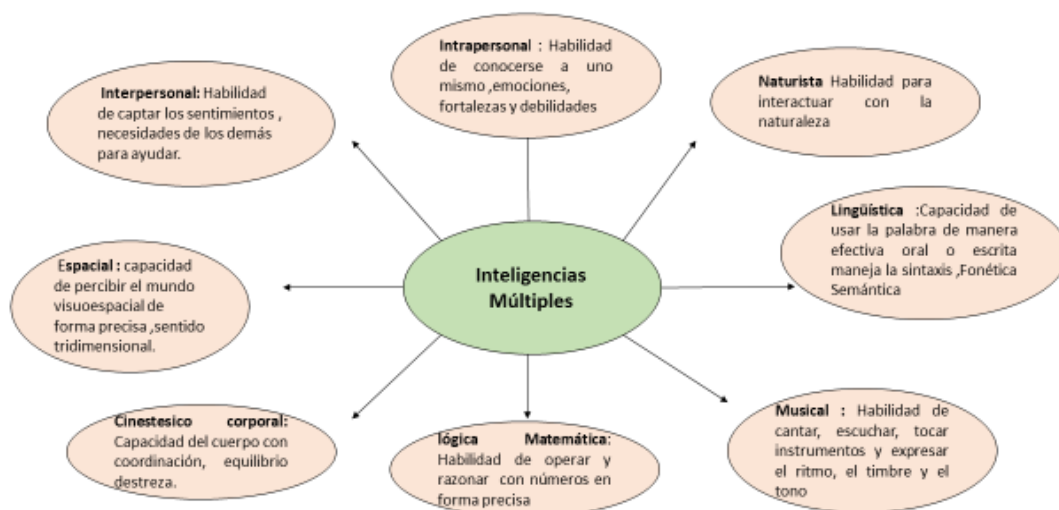


Figura 3: Diagrama de Inteligencias Múltiples
Fuente: Elaboración Propia.

Evaluación de Inteligencias múltiples.

Según (Armstrong T. , 2006) . Al respecto de la evaluación de las inteligencias múltiples menciono lo siguiente:

Ningún test es capaz de determinar con precisión la naturaleza o calidad de las inteligencias de un individuo El mejor modo de evaluar las inteligencias múltiples consiste en realizar una valoración realista del rendimiento en los diversos tipos de tareas, actividades y experiencias asociadas con cada inteligencia.” (p.4).

El autor nos quiso decir que no existe test alguno que pueda evaluar la inteligencia de las personas en forma precisa, solo puede evaluar ciertas clases de inteligencias pero no todas las del ser humano, por lo tanto se debe de evaluar realizando diversas actividades asociadas con cada una de las inteligencias y estas son ocho, se evalúa la capacidad, la

habilidad, la destreza que cada ser humano ha adquirido en la etapa de su vida. Así mismo la mente es muy poderosa capaz de evaluar, crear, encontrar problemas para luego poder solucionarlos, reconoce que las inteligencias en los seres humanos son múltiples no dependen solamente de los logros académicos si no de todas las capacidades y habilidades que puede otorgar el ser humano, toda persona es única y utiliza de diferente forma cada una de las inteligencia.

1.2.2 Dimensiones de las Inteligencias múltiples del docente

Dimensión 1: Inteligencia Lingüística.

Concepto de Inteligencia Lingüística:

La inteligencia Lingüística es una de las inteligencias que se desarrollan en los seres humanos, estos son capaces de conocer el mundo por medio del lenguaje.

Según (Gardner, 2014).definió a la Inteligencia lingüística como: “Es la capacidad de emplear este instrumento para ayudar a recordar información, que va desde listas de posesiones hasta reglas de un juego, direcciones” (p.73).

El autor quiso decir que la inteligencia lingüística tiene la capacidad de utilizar las palabras de manera adecuada para poder transmitir los conceptos básicos de los libros, la inteligencia lingüística tiene la habilidad de convencimiento por medio de la palabra, esta es desarrollada por los políticos, abogados, asimismo tiene la habilidad de recordar direcciones, juegos, párrafos, drama que sirven para el trabajo de los artistas entre otros.

Para (Fernandez & Mihura, 2015) . al respecto de la idea inteligencias Lingüística expreso lo siguiente: “Es la habilidad para utilizar el lenguaje oral y escrito de manera efectiva. Suelen destacar escritores, periodistas o comunicadores” (p.8).

El autor nos quiso decir que la inteligencia lingüística es la habilidad que tiene un individuo para poder utilizar las palabras o la forma escrita de manera perfecta, esta inteligencia la poseen las siguientes personas como los periodistas, escritores, comunicadores, oradores entre otros.

Según (Fonseca, 2006) de su libro se desprende:

La Teoría de las Inteligencias Múltiples aplicada a la enseñanza de ELE es considerado como marco que permite al docente de lenguas extranjeras atender tanto la diversidad como la naturaleza holística del alumnado, organizar distintos contextos de aprendizaje que facilitan la comprensión y activación de distintos tipos de memoria y una ayuda para programar y/o diseñar tareas atractivas para el aprendizaje de lenguas. (p.373).

Se infiere del libro mencionado permite al docente de lenguas extranjeras extraer en el carácter del total haciendo mención la naturaleza holística al organizar el aprendizaje en los tipos de memoria por lo tanto ayuda en la resolución de las tareas en forma más efectiva.

Así mismo, (Armstrong T. , 2001). Considero lo siguiente: “Es la capacidad de utilizar las palabras efectivamente [...] la inteligencia lingüística ocupa por lo menos las dos terceras partes: lectura y escritura” (p.21).

El autor trato de decir que la inteligencia lingüística es la capacidad de utilizar el lenguaje en forma práctica teniendo el don de conocimiento, convencimiento, que tienen las personas tales como los oradores, líderes, comentaristas políticos, religiosos, así mismo nos dice que ocupa un gran porcentaje la lectura y escritura dentro de las actividades.

Los autores tratan de decir que la inteligencia lingüística tiene la capacidad de usar las palabras en forma oral o escrita de manera conveniente, clara y precisa, la habilidad de la inteligencia lingüística es el manejo de la sintaxis, la fonética, la semántica y el uso de la retórica, esta inteligencia está desarrollada en los literatos, periodistas, políticos, escritores, actores, oradores, religiosos, entre .Así mismo es la capacidad que tiene el ser humano de coordinar de manera efectiva en forma oral o escrita incluso en personas con discapacidad, en síntesis es darle significado orden a las palabras para poder expresar una idea está a su vez se ve en las personas de acuerdo a la capacidad y fluidez practica que tengan desarrollando su capacidad de redacción y habilidades literarias.

Relación del cerebro con el lenguaje

Existe relación del cerebro con el lenguaje. Según (Gardner, 2014). al respecto apporto lo siguiente: “El lenguaje está ligado íntimamente las operaciones de determinada áreas en el hemisferio izquierdo del cerebro [...] solo los infantes, cuyo lenguaje explota las

estructuras del hemisferio izquierdo son capaces de poner atención en las señales sintácticas” (p.79).

El autor señalo que en la inteligencia lingüística íntegramente los individuos diestros están ligados a determinadas operaciones en el hemisferio izquierdo del cerebro, además los infantes son los que prestan mejor atención a las operaciones sintácticas como poner orden en las palabras. Así mismo nos quieren decir el lenguaje que cada individuo tiene para explicar sus actividades cotidianas, deben de tener sus propias reglas, de la misma manera plantean sus propias dificultades llamando a procesos psicólogos, maneja el lenguaje metalingüístico el cual expresa su lenguaje propio.

Características generales Inteligencia lingüística

Las características generales de la inteligencia lingüística según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) . Considero lo siguiente: “Se manifiesta en el manejo y utilización efectiva de las palabras, sea por escrito u oral incluye la sintaxis, Fonética y Semántica” (p.8).

El autor señalo las características de las personas con inteligencia lingüística son: maneja en forma efectiva la utilización de las palabras, el uso de sintaxis, fonética, la semántica utilizándolo en la escritura, lectura, en la conversación, en la discusión , en la exposición ,en la explicación, entre otros.

Así mismo (Armstrong T. , 2006) . Al respecto refirió lo siguiente: “Señalan que las características de la inteligencia lingüística contiene la relación entre el lenguaje oral y escrito es decir no se puede desarrollar el lenguaje escrito sin tener un claro lenguaje oral” (p.4).

El investigador manifiesto que las características de la inteligencia lingüística hay relación entre el lenguaje oral y escrito, no podemos separarlos las personas que tienen mala lectura también tendrán mala escritura, de esta manera se manifiesta en el uso de la sintaxis, la fonética y la semántica.

Según (Armstrong T. , 2001). afirmo que: “Las personas practican escritura creativa, gusta de leer libros, obras, periódicos, inventan cuentos, poemas y relatos, tienen buena memoria para los nombres de lugares, fechas datos de cultura general, disfruta de los versos, tienen buen vocabulario, tienen naturalmente buena ortografía” (p.28).

El autor señalo las características de las personas con inteligencia lingüística, disfrutar leer libros, disfruta de los versos, poesías, le gusta contar chistes exagerando, retiene los nombres de personas, ciudades, países, fechas de onomásticos, tienen una buena escritura y un buen vocabulario, saben expresarse bien.

Capacidades específicas de la Inteligencia lingüística

Las capacidades específicas de la inteligencia lingüística según (Gardner, 2014) .manifiesto lo siguiente: “Las áreas del lenguaje en los lóbulos temporales izquierdos son mayores que las áreas homologas en los lóbulos temporales derechos” (p.83).

El autor quiso decir que en el pasado se decía que la forma del cerebro era difícil de distinguir ,así mismo se creía que el cerebro era equipotencial , el lenguaje en nuestros días se dice que el cerebro está dividido en diferentes áreas llamados hemisferios que son diferentes ,las personas que tiene más desarrollada la inteligencia lingüística tienen mas desarrollados los lóbulos temporales izquierdo que los lóbulos temporales derecho.

El (Ministerio de Educacion del Peru, 2007).Al respecto de las capacidades específicas de la inteligencia lingüística menciona lo siguiente: “Expresa por escrito sus ideas coherentes y con sentido, escucha las ideas de los demás, se expresa ante cualquier persona o auditorio de manera sencilla, clara y persuasiva” (p.8).

El autor al respecto de las capacidades de la inteligencia lingüística nos quiso decir que las personas que desarrollan esta inteligencia expresan sus ideas en forma lógica, razonable y con sentido, así mismo puede expresarse ante cualquier persona o publico con gran facilidad ,con un lenguaje sencillo que pueda llegar al público ,tiene la capacidad de interpretar textos.

Según (Armstrong T. , 2006) -al respecto a la capacidad lingüística manifiesto lo siguiente: “Tiene la capacidad de manejar la sintaxis .la semántica o significados de las palabras y la dimensión pragmática o uso práctico del lenguaje” (p.21).

El autor trato de decir que la inteligencia lingüística tiene la capacidad del uso de las palabras de manera eficaz, de manejar la sintaxis, la fonología, la semántica y la pragmática, usando la retórica , la explicación y el metalenguaje, las personas hacen uso de

la inteligencia lingüística para hablar, recordar, convencer, orar, cantar, dramatizar, e informar de manera eficaz.

Los autores señalaron en las capacidades de la inteligencia lingüística que el ser humano tiene la capacidad de hablar escribir, escuchar en forma ordenada y rápida de acuerdo a sus características señaladas utiliza ambos hemisferios del cerebro pero el área de mayor desarrollo para la capacidad lingüística en el lóbulo temporal izquierdo, así mismo señala que la inteligencia lingüística que el ser humano utiliza ambos hemisferios del cerebro pero el área de mayor desarrollo para la capacidad lingüística en el lóbulo temporal izquierdo, distinguiéndose en sus habilidades relacionadas ala hablar y escribir, una persona con las habilidades desarrolladas tiene por característica de escucha y habla persuasiva, por ejemplo en líderes religiosos y políticos.

Habilidades en el desarrollo de Inteligencias lingüística

La habilidad y la estimulación de la inteligencia lingüística según (Gardner, 2014) .considero lo siguiente: “Recopilar grandes cantidades de información constituye un don de tremenda importancia en las culturas preliterarias, a menudo se elige los individuos que tiene esta habilidad” (p.85).

El autor se refirió en la habilidad y estimulación de la inteligencia lingüística que al recopilar información que permita desarrollar la habilidad tanto como habitual izarse el escuchar poesías cuentos dramatizaciones y poner a prueba el intercambio verbal en diversos temas, así como hacer habito de escribir desarrollando los componentes literarios iniciales en forma de cuentos poesías, adivinanzas noticias, teniendo un diario donde

puedas escribir cada día de su vida, Asimismo nos dicen que la habilidad de la inteligencia lingüística se en la expresión que puede tener cada ser humano , también en el humor se ve reflejada la inteligencia, así mismo los juegos de palabras, la lectura de libros periódicos, la dramatización , las adivinanzas obras entre otros.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de Inteligencias lingüística

Según (Gardner, 2014). al respecto refirió lo siguiente “Resolver crucigramas o un acertijo acrósticos, periódicos libros, obras, teléfonos micrófonos, títere, entre otros” (p.85).

El autor señalo que hay diferentes tipos de materiales que se pueden relacionar para mejorar el impulso de la inteligencia lingüística como juegos que requieran habilidades tales como los crucigramas, libros textos e imágenes cajas de sorpresas, acertijos acrósticos, juguetes, muñecas que sirve para jugar al papa y a la mama, el teléfono que sirve para comunicarnos, los títeres, equipos de audios entre otros que requiera de la lingüística para la comunicación.

Dimensión 2: Inteligencia musical

Concepto de inteligencia musical:

Es una inteligencia que se desarrollan en los seres humanos que tienen habilidades acerca de la música produciendo melodías en ritmos.

Según (Fernandez & Mihura, 2015) . Al respecto de la inteligencia musical refirió lo siguiente: “Es la habilidad para escuchar, cantar, y tocar instrumentos, es el talento que tienen los grandes músicos, cantantes y bailarines” (p.8).

El autor quiso decir que la inteligencia musical es la habilidad que tiene cada persona en cantar, escuchar, tocar algún instrumento en forma eficiente esta inteligencia la tiene los músicos, cantantes, bailarines entre otros.

De la misma forma (Armstrong T. , 2006).definió la inteligencia musical de la siguiente manera: “Es la capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales” (p.24).

El autor nos quiso decir que la inteligencia musical se relaciona como la capacidad que tiene el ser humano para cantar una tonada, percibir un sonido, transformar una melodía, disfrutar la música, de las melodías, tener un buen sentido del ritmo, se entiende la música como una perspectiva global y analítica.

Los autores señalaron que la inteligencia musical es la capacidad de transformar y distinguir ritmos y tonos además es la capacidad que surge más temprano en los infantes ya que la relación que tienen el ser humano con la música o sonidos es interactuar con ellos hasta que empiezan a utilizar instrumentos musicales, a los que desarrollan esta inteligencia les gusta escuchar música cantar, interpretando todos los sonidos dándoles nuevas interpretaciones.

Características generales de la inteligencia musical

Las características generales de la inteligencia musical según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). Refirió lo siguiente: “Surge a edades muy tempranas, sensibilidad a la melodía, al ritmo, al tono, al timbre y a la armonía, percibe los sonidos con diferente intensidad” (p.8)

El autor señalo que en las edades muy tempranas las personas tienen mayor sensibilidad a los sonidos no verbal, perciben fácilmente el ritmo, el tono, la armonía, tararea con facilidad, percibe toda clase de sonido con intensidades diferentes.

Según (Armstrong T. , 2006). afirmo lo siguiente: “Las personas muy musicales piensan atreves de ritmos y melodías” (p.3).

El autor nos quiso decir: que las personas que tiene este tipo de inteligencia les gusta cantar, crean ritmo, les gusta escuchar música, hacen ruidos melódicos con las manos y con los pies, asimismo les gusta ir al teatro, conciertos, también les gusta tocar algún instrumento musical, tienen un buen oído para escuchar las melodías.

Así mismo, (Armstrong T. , 2001) .Al respecto afirmo lo siguiente: “Las personas con inteligencia musical recuerdan las melodías de las canciones, tocan algún instrumento musical coleccionan discos o casete, cantan solos o para los demás, llevan buen ritmo en la música, son sensibles a los sonidos del ambiente” (p.36).

El autor señala las persona con inteligencia musical les gusta tener música de fondo cuando hacen cualquier actividad, les gusta cantar tararean las canciones se mueven con ritmo, son apasionados a las canciones, son coleccionista de discos, casetes; la gente con inteligencia musical es sensible a todo tipo de sonido no verbal y al ritmo de cualquier ruido.

Componentes de la Inteligencia Musical

Los componentes de la inteligencia musical según (Gardner, 2014) manifiesto lo siguiente: “Los más importantes son el tono y el ritmo, sonidos que se emiten en determinadas frecuencias auditivas y agrupadas de acuerdo con un sistema prescrito” (p.93).

El autor señala: El tono es la parte más importante de la música porque refleja la melodía, seguida del ritmo que emiten sonidos con ciertas frecuencias auditivas cuando se combina estas dos dan lugar a un sonido armónico y por ultimo está el timbre.

Capacidades específicas de la inteligencia musical

Las capacidades específicas de la inteligencia musical según (Gardner, 2014) expreso lo siguiente: “La música es una sucesión de tonos y combinaciones de estos, organizada de tal manera que produzca una impresión agradable en el oído” (p.94).

El autor nos quiere decir que la música nos hace vivir en un sueño agradable a nuestros deseos o en un infierno soñado, de esta forma la música influyen en nuestra alma, de esa manera también influye en nuestros sentimientos.

Así mismo el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007)al respecto manifiesto lo siguiente: “Distingue las melodías o tonos, discrimina el timbre o sonido de voces e instrumentos se expresa mediante el lenguaje musical” (p.8).

El autor indico que la inteligencia musical distingue las melodías, los tonos y el timbre, se caracteriza por transformar el sonido de los instrumentos a un lenguaje netamente musical. La música expresa sentimientos que tenemos en lo más profundo de nuestra vida.

Los autores señalaron que en la capacidad de inteligencia musical el autor sugiere que se debe ejercitar la inteligencia con canciones de diferentes ritmos utilización de instrumentos composición estas ayudadas determinaran el nivel en que se desarrolla cada uno dependiendo de las diferencia individuales ,los niveles de vida ,su entorno familiar, la educación, de cada uno.

La habilidad y la estimulación o el desarrollo de Inteligencias Musical

Las habilidades y estimulaciones de la inteligencia musical según: (Gardner, 2014) nos quiso decir que: “De todos los dones con que pueden estar dotados los individuos ninguno surge más temprano, el cual podría ser la naturaleza del don” (p.89).

El autor señalo que las personas estamos dotadas por un talento y este es el musical, la inteligencia musical se despierta en los primeros años de vida a muy temprana edad., no se sabe a ciencia cierta por que la inteligencia musical se desarrolla en forma rápida, esta inteligencia nos puede ayudar a conllevar las relaciones humanas. Así mismo quiere decir

que para estimular la inteligencia el ser humano debe de escuchar interpretar canciones, declamar poesía además de interactuar cuerpo música como reproducir los sonidos del ambiente y la naturaleza. Los materiales son muy importantes en la estimulación mediante narraciones cantadas, poesías, escuchar música de la radio, frecuentar los karaokes, escuchar el sonido de la naturaleza en el campo y demás instrumentos musicales como la quena, flauta guitarra.

Dimensión 3: Inteligencia lógico-matemático

Definición de Inteligencia lógico-matemático

La inteligencia lógico matemático podemos decir es la base para las ciencias exactas las personas usan esta inteligencia piensan en términos de conceptos, preguntas y resolución de problemas.

Según (Gardner, 2014).Manifestóque la inteligencia lógico matemático de la siguiente manera: “Es la capacidad de utilizar los números con eficacia y de razonar bien. [...] El matemático y científico en general competente maneja simultáneamente muchas variables y crea numerosas hipótesis” (p.7).

El autor señalo que en la inteligencia lógico matemático es la capacidad que tiene las personas para razonar con facilidad, utilizar los números en forma rápida y precisa las personas que tiene esta inteligencia son los científicos que manipulan las variables creando hipótesis que luego son aceptadas o rechazadas, para medir el coeficiente intelectual se utilizan los test siendo investigados por los psicólogos los ingenieros, los arquitectos, los médicos, los maestros, los comerciantes.

Así mismo (Gardner, 2014). Respecto de la idea de inteligencias Lógico matemático refiere lo siguiente: “Es la habilidad de operar con números de forma precisa y de razonar correctamente. Es la inteligencia que suele corresponder a científicos, matemáticos o ingenieros” (p.8).

El autor señalo que en la inteligencia lógico matemático es la habilidad que tiene cada persona en operar en forma precisa y emplear el razonamiento lógico en forma correcta la habilidad de jugar con los números, esta inteligencia lo poseen los científicos, ingenieros, arquitectos, físicos, los comerciantes, matemáticos entre otros.

Según (Armstrong T. , 2006).definió la inteligencia lógico matemático de la siguiente manera: “Es la capacidad de utilizar los números con eficacia y de razonar bien. Incluye la cesibilidad a patrones y relaciones lógicas, afirmaciones y proposiciones” (p.4).

El autor señalo que la inteligencia Lógico matemático es una de las más importantes porque se utiliza en la resolución de problemas, en el razonamiento matemático que mide el grado de coeficiente intelectual por medio de test .Es utilizada por los psicólogos en sus test psicológicos.

Los autores quieren decir que es la capacidad de operar con números y patrones además de investigar funciones los infantes que tienden a desarrollar esta inteligencia experimentan resuelven y realizan labores en el área de la ciencia lógico matemática.

Características generales de la Inteligencia lógico-matemático

Las características generales de la inteligencia lógico matemático según (Gonzales, 2011) .

Nos manifestó: “La capacidad para usar los números de manera efectiva y razonar adecuadamente” (p. 19 -12).

El autor quiso decir que las personas con inteligencia lógico matemático se caracterizan por que trabajan con los números en forma rápida y precisa, de la misma manera manejan los esquemas, las proposiciones, las relaciones mágicas, existen los tipos de proceso que se usan tales como la hipótesis, el cálculo y la demostración.

El (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). refirió lo siguiente: “Manifiesta en el empleo de los números de manera efectiva y en el razonamiento adecuado atreves del pensamiento lógico comúnmente se manifiesta cuando se trabaja con conceptos abstractos o argumentaciones de carácter complejo” (p.9).

Los autores tratan de decirnos que las características de la inteligencia lógico matemático que el ser humano al desarrollar esta capacidad tiene características tales como la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas utilizando algunos tipos de procesos tales como el cálculo la inferencia, para el desarrollo es necesario interactuar con otras inteligencia lo cual permite una mejor adecuación de el orden y generación de nuevas idea.

Según (Armstrong T. , 2006) .al respecto manifiesto lo siguiente: “Las personas muy Lógica- matemáticas piensan razonando, les gusta experimentar, preguntar resolver enigmas lógicos” (p.4).

El autor nos quiso decir que las características de las personas con inteligencia lógico matemática razonan en forma rápida y precisa, resuelven los problemas lógicos, les gusta hacer muchos experimentos, asimismo manejan y manipulan materiales científicos con bastante cuidado, les gusta la visita a los museos, el sistema planetario, entre otros.

Capacidades de las inteligencia lógico matemático

Según, (Gardner, 2014). nos manifestó que las capacidades de la inteligencia lógico matemático son las siguientes: “El mejor modo de evaluar las inteligencias múltiples de las personas consiste en observarlos manipulando los sistemas de símbolos de cada inteligencia” (p.8).

El autor señalo que la manera eficaz de evaluar a los alumnos es observarlos la forma como resuelven los problemas llegando a resultados favorables, manipulan y observan los símbolos matemáticos, donde estimulan sus diferentes habilidades reflejando sus inteligencias.

Así mismo el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). al respecto nos dijo: “Establece esquemas y relaciones lógicas, proporciones y conclusiones, elabora y expresa hipótesis e infiere las consecuencias” (p.9).

El autor quiso decir que las capacidades de las inteligencia lógico matemático son las siguientes: establece todo tipo de esquemas, resuelve proposiciones, establece relaciones lógicas, elabora hipótesis, resuelve problemas de todo contexto obteniendo resultados rápidos en forma eficaz.

Habilidades, estimulación o el desarrollo de Inteligencias lógico matemático

Según, (Armstrong T. , 2001). al respecto considero lo siguiente: “Las personas con esta inteligencia gustan de hacer cálculos aritméticos mentales con rapidez, resuelven problemas mediante la lógica utilizan diferentes lenguajes de computador o programas de lógica” (p.30.)

El autor nos quiso decir con respecto a la habilidad de la inteligencia lógico matemático que las personas que tienen esta inteligencia les agrada trabajar con los números, razonan en forma lógica, hacen experimentos científicos, hacen cálculos aritméticos en forma mental rápidamente ,utilizan el lenguaje de las computadoras ,software, programas lógicos , si queremos potenciar esta inteligencia debemos realizar todo tipo de actividades lógicas como los rompecabezas, juegos de ajedrez donde manejen la memoria, los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de Inteligencias lógico matemático

Los materiales que podemos usar según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) son los siguientes: “Objetos que sirvan para contar, bloques, cubos para clasificar, rompecabezas, dados, juegos estratégicos” (p.34).

El autor nos quiso decir que los materiales que se usan para el desarrollo de la inteligencia lógico matemático son todos los objetos que sirven para contar, semillas,

bloques rompecabezas, las reglas miden las longitudes, el transportador que sirve para medir los ángulos la balanza que mide la masa de los cuerpos, y todos los objetos que sirven para medir.

Dimensión 4: Inteligencia espacial

Definición de Inteligencia espacial

La definición de la inteligencia espacial según (Gardner, 2014) manifiesto que:

“La inteligencia espacial es la habilidad para reconocer instancias del mismo elemento, para transformarlas o reconocer una transformación de un elemento en otro, así mismo tiene la capacidades para percibir con exactitud el mundo visual.” (p.145).

El autor nos quiso decir que es la capacidad que tiene la persona de orientarse en forma correcta y eficaz, así mismo transforma a un elemento en otro se puede orientar en el espacio tridimensional puede crear imágenes mentales con facilidad , de la misma manera analiza y comprende la información espacial además de relacionar el uno con los otros, logrando representarlas visualmente en imágenes y figuras, de crear imágenes visuales percibirlas y reproducirlas, biológicamente ,crear imágenes mentales como el desarrollo del juego de ajedrez.

Así mismo (Fernandez & Mihura, 2015) respecto a la idea de la inteligencia espacial refirió lo siguiente: “Es la habilidad de pensar y formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones. Escultores, pintores, ingenieros o arquitectos son un claro ejemplo” (p.8).

El autor quiso decir que la inteligencia espacial nos da el sentido tridimensional que tiene la mente, esta inteligencia la tienen desarrollado los escultores, pintores, ingenieros, arquitectos, acróbatas, pilotos, entre otros.

Según (Armstrong T. , 2006). Al respecto considero lo siguiente: “Es la capacidad de percibir el mundo visuoespacial de manera precisa y de llevar a cabo transformaciones basadas en esas percepciones” (p.6).

El autor nos quiso decir es la capacidad de percibir de manera eficaz la forma video espacial, como la sensibilidad a los colores, la forma, las líneas, y las relaciones entre estos elementos, así mismo es la manera como puede orientarse la persona en un lugar en el espacio.

Los autores nos quisieron decir que la inteligencia espacial es la habilidad de conocer el espacio tridimensional, las personas que tienen esta tipo de inteligencia tienen la habilidad de entablar las relaciones entre otras personas, también logran representaciones visuales y espaciales.

Características generales de la Inteligencia espacial

Las características generales de la Inteligencia espacial según él (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). al respecto manifiesto lo siguiente: “Se relaciona con la sensibilidad frente a aspectos como el color, línea, forma, figura, espacio y la relación que existe entre ellos.” (p.9).

El autor señalo que en las características de la inteligencia espacial el ser humano es sensible al color línea forma figura y espacio, es capaz además de interpretar en tres dimensiones y la percepción recreación y modificación de imágenes.

Según (Armstrong T. , 2006). al respecto manifiesto: “Las personas muy espaciales piensan en imágenes; les gusta diseñar, dibujar, visualizar, garabatear; necesitan arte, piezas de construcción” (p.5).

El autor señalo que las características de la inteligencia espacial del ser humano son: le gusta diseñar, hace dibujos tridimensionales, tiene el sentido de la orientación tiene facilidad para los juegos de laberinto, les gusta garabatear, dibujar, trabajar con reglas, así mismo visitan museos entre otros.

Habilidades básicas de la Inteligencia espacial

Las habilidades de la Inteligencia espacial según Gardner (2014.) nos dijo:” Es la habilidad para percibir una forma o un objeto” (p.144).

El autor respecto de la habilidad que tiene una persona a observar figuras, objetos se demuestra mediante preguntas, manifestándole a ella que copie o dibuje algunas figuras observándose dificultades, carencia y errores que causa el copiado que se presenta en el ámbito espacial.

El (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) .respecto de las habilidades básicas de la inteligencia espacial refirió lo siguiente: “Observa la realidad y aprecia tamaños,

direcciones y relaciones espaciales” (p.9).

El autor quiso decir que la inteligencia espacial tiene algunas habilidades tales como observar las figuras en forma real y percibe los tamaños aprecia los objetos, observa la proyección en espacio tridimensional y percibe sus similitudes y diferencias de los objetos que están en su entorno espacial.

Armstrong (2001). al respecto de las habilidades de la inteligencia espacial refirió lo siguiente: “Elabora interesantes construcciones tridimensionales, le gusta el arte ,hace dibujos todo el tiempo en cualquier pedazo de papel o en el cuaderno de tareas.” (p.32)

El autor señalo que las características de la inteligencia espacial del ser humano está dada mediante dibujos, diseños, arman laberintos o rompecabezas, les gusta trabajar con diapositivas, se ubican en el plano tridimensional, es un excelente artista.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de inteligencias espacial

Los materiales que podemos usar para desarrollar la inteligencia especial según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) .refirió lo siguiente: “pinturas, crayolas arcilla, plastilina, revistas para cortar figuras, cuadros, láminas, rompecabezas, computadoras, latas, piezas diversas para armar” (p.63).

El autor señalo que los materiales que se pueden usar para el desarrollo de la inteligencia espacial serían los siguientes Pinturas, crayolas, plastilina, revistas, láminas,

rompecabezas, piezas diversas para armar, juegos de desplazamiento tales como trenes carreras juegos corporales, juegos de rompecabezas entre otros.

Dimensión 5: Inteligencia Cinestésicocorporal

Definición de Inteligencia Cinestésicocorporal

La inteligencia Cinestésicocorporal es una de las principales inteligencias que tiene el ser humano se refiere al movimiento corporal. Según (Gardner, 2014) manifestó lo siguiente: “Es la capacidad para trabajar hábilmente con objetos, tanto con los que comprenden los movimientos motores finos de los dedos y manos” (p.168).

El autor nos quiso decir que la inteligencia cinestecicocorporal es la capacidad que tiene el individuo en utilizar el cuerpo para demostrar la capacidad de las diferentes habilidades que puede desarrollar en forma física o manual.

Según (Fernandez & Mihura, 2015) .respecto a la idea inteligencias cinestecicocorporal refiero lo siguiente:” Es la capacidad de utilizar el propio cuerpo para resolver problemas o realizar actividades, es el tipo de inteligencia que más se relaciona con el ámbito de la actividad física y del deporte, así como para expresar ideas o sentimientos” (p.9).

Los autores quisieron decir que la inteligencia cinestecicocorporal es la capacidad que tienen las personas en realizar todo tipo de ejercicios habilidades en el movimiento de

las manos, pies y cada una de las partes del cuerpo esta inteligencia la tienen los deportistas, bailarines, cirujanos ,dibujantes, malabaristas y otros.

(Armstrong T. , 2001) .sostuvo que: “Es el dominio del propio cuerpo para expresar ideas, sentimientos y facilidad para utilizar las manos en la creación o transformación de objetos” (p.33).

El autor quiso decir que la inteligencia cinestecicocorporal es la capacidad de usar el cuerpo y emplearlo en forma hábil y con diferencias utilizando destrezas tales como el equilibrio, flexibilidad, fuerza, velocidad y estas se interpretan mediante la danza, el baile, los deportes, las artes plásticas, la mayoría de personas con la inteligencia desarrollada disfruta de las actividades físicas y es asiduo a realizarlas.

Los autores quisieron decir que la inteligencia cinestecicocorporal tiene la capacidad de que la persona utiliza su cuerpo para expresar emociones ya sea en la danza, en los deportes, en las artes plásticas, los movimientos corporales son muy importantes para las personas tanto en la parte física y científica, el cuerpo para tener una buena salud es recomendable el movimiento Así mismo dice que es la capacidad que tiene el individuo para poder desarrollar las actividades físicas tanto de equilibrio destreza, flexibilidad, coordinación del cuerpo ,entre otras actividades.

Características generales de la Inteligencia corporal cenestésicas.

Las características generales de la inteligencia cenestésica corporal están dadas de la siguiente manera según (Gardner, 2014) . Considero: “Una característica de este tipo de

inteligencias la habilidad para emplear el cuerpo en formas muy diferenciadas y hábiles” (p.168).

El autor nos quiso decir que las características más resaltantes de la inteligencia cinestésicacorporal es emplear el cuerpo en diferentes maneras tales como cuando corres, saltas, escalas, caminas ,bailas, subes, bajas, cargas cosas pesadas entre otras.

Según, el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). las características de la inteligencia cinestecicocorporal son: “Se relaciona con la posibilidad de controlar los movimientos y manipular objetos” (p.9).

El autor señalo que las características de la inteligencia corporal cinestesia se relaciona con el control de movimientos y la manipulación de objetos, además permite usar el cuerpo reflejando sentimientos e ideas esta inteligencia está relacionada a la motricidad gruesa y fina con la cual realizan grandes trabajo de forma minuciosa y detallista .Así mismo se utiliza en las practicas físicas en los deportes.

Según (Armstrong T. , 2001). al respecto considero lo siguiente: “Las personas que tienen la inteligencia corporal – cinética se caracterizan porque disfrutan saltar correr, luchar, exhiben destreza en manualidades, como el trabajo en madera, la costura o escultura, actividades de untarse, le encanta desbaratar cosas y volverlas a armar” (p.34).

El autor señalo que las características de la inteligencia corporal cinestesia es que la persona necesita moverse continuamente, le gusta manipular los objetos, son muy

inquietos, practican deportes, nadar patinar, montar bicicleta, correr saltar, les gusta desbaratar y las cosas y volverlas a armar, también imitan a sus compañeros.

Los autores señalaron que las características de la inteligencia cinético-corporal es que las personas están en constante movimiento, les gusta el deporte, corre, se divierten bailando, realizan todo juego físico, le gusta manipular los objetos. Así mismo realizan juegos donde manipulan las manos, los pies estas personas su aprendizaje es manual.

Algunas habilidades básicas Inteligencia corporal cenestésicas.

Según Fernández, A .et al. (2015).La Inteligencia Corporal - kinestésica, es el tipo de inteligencia que más se relaciona con el ámbito de la actividad física y del deporte (p.9).

Al respecto conviene decir que la inteligencia Corporal – kinestésica se relación con mayor frecuencia con la parte física de las personas, todas aquellas que tiene esta habilidad por lo general tienen un buen cuerpo físico y se podría considera que eso tiene consecuencia favorable para la salud.

En relación a las habilidades de la inteligencia cinestecicorporal el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) . sostuvo que: “Expresa a través de los movimientos, ideas, sentimientos, emociones. Manipula objetos con facilidad y utiliza las manos en la producción” (p.9).

El autor señalo que la inteligencia corporal cinestesia tiene como habilidades el controlar el cuerpo en segmentos tanto cortos como largos es decir el control sobre la

cabeza, cuerpo , brazos así como saltos y danzas , estos movimientos expresan ideas y emociones. También son hábiles en la parte de la medicina manejando el bisturí en las operaciones de grandes riegos.

Al respecto (Armstrong T. , 2001). considero “Se desempeñan bien en los deportes, competitivos, dedican tiempo en actividades físicas como nadar, montar bicicleta, patineta, imitan con astucia los gestos, particulares y el comportamiento de los demás” (p.34).

El investigador nos quiso decir que las personas cinestesicocorporales tiene las habilidad de desempeñarse bien el los deportes, les gusta competir en toda actividad física tanto en el futbol, vóley, natación, patineta, danza, teatro, mimos, carreras y otros.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de Inteligencias corporal cenestésicos.

Los materiales que se pueden usar para el desarrollo de la inteligencia corporal cenestésica Según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) . refirió lo siguiente: “ material manipulativo, como bloques , serpentinas , cajas , revistas , disfraces , títeres , herramientas , materiales para artesanía , materiales para coser, pegar”(p.27)

El investigador nos quiso decir que los materiales a usar en la inteligencia cenestésico corporal son los siguientes: Material que se puedan manipular con las extremidades tales como bloques, serpentinas, hojas, cartón , silicona , cajas, revistas, disfraces, títeres, herramientas, tijeras, colchonetas, cuerdas , pelotas, juegos recreativos

,rompecabezas , monopolio ,toboganes ,coches , bicicletas , arena ,tierra , bisturís, cuchillas, agujas, hilos, moldes recipientes, aros, entre otros, estos servirán de apoyo y ayudaran a complementar las actividades de desarrollo de la capacidad de la inteligencia.

Dimensión 6: Inteligencia interpersonal

Definición de Inteligencia interpersonal

En relación al concepto inteligencia interpersonal, Fernández, A.et al. (2015) .sostuvo que: “Es la habilidad que permite entender a los demás y captar los sentimientos y necesidades de otros. Se observa en docentes, psicólogos o terapeutas” (p.8).

El autor nos quiso decir que las inteligencias interpersonal es la habilidad que tienen las personas de captar los sentimientos, las necesidades de otras personas para poder ayudarlas, guiarlas, esta inteligencia la tienen los docentes, psicólogos, terapeutas entre otros.

Según (Gardner, 2014) .al respecto considero que: “La inteligencia interpersonal se constituye a partir de la capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás” (p.72).

El autor nos quiere decir que la inteligencia interpersonal es la capacidad para sentir distinciones entre los demás, en sus estados de ánimo, temperamento, motivaciones e intenciones. Esta inteligencia le permite leer las intenciones y los deseos de los demás aunque se los hayan ocultado.

Así mismo (Armstrong T. , 2006) .al respecto refirió lo siguiente: “Es la capacidad de percibir y distinguir los estados anímicos, las intenciones, las motivaciones y los sentimientos de otras personas” (p.2).

El autor señalo que en el desarrollo de la inteligencia interpersonal del individuo se basa en percibir los estados de ánimo sentimientos, sus voces sus gestos de las personas que están a su alrededor y responder en forma adecuada y pragmática con sus compañeros.

Los autores nos quisieron decir que esta capacidad se da en los líderes religiosos, políticos, terapeutas y maestros, mediante objetos tales como la persuasión, formar equipos, comunicarse, vincularse en sociedad. Además señala que en el desarrollo de la inteligencia interpersonal se centra en el estudio del yo de cada persona y está relacionada con su personalidad, el crecimiento de la inteligencia interpersonal depende en gran parte del ambiente donde fue educado la persona.

Características generales de la Inteligencia interpersonal

Las características generales de la inteligencia intrapersonal según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). refirió lo siguiente: “permite comprender a los demás e interactuar eficazmente con ellos, facilita la comunicación de pensamientos, sentimientos”(p.9)

El autor señalo que la inteligencia interpersonal tiene como característica de facilitar la comunicación así como la recepción de pensamientos e ideas de los demás, tienen la facilidad de comunicación de sus sentimientos de las personas, forman liderazgos

y la conducción de grupos que son utilizados en la política, religión, en los deportes entre otros.

De la misma forma (Armstrong T. , 2001) .al respecto considero lo siguiente: “Las personas muy interpersonales piensan transmitiendo ideas a otras personas; les gusta liderar, organizar, relacionarse, manipular, mediar, asistir a fiestas” (p.5).

El autor señalo que la inteligencia interpersonal tiene como característica liderar en su entorno, organizar eventos, mediar algún enfrentamiento, tienen muchos amigos les gusta hablar en público y tiene la facilidad de palabra.

Habilidades básicas de la Inteligencia interpersonal

Las habilidades básicas de la inteligencia intrapersonal según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) considero que: “Identifica y distingue entre los estados de ánimo, temperamentos motivaciones e intenciones de las personas que se encuentran alrededor” (p.9).

El autor quiere decir que la inteligencia interpersonal tiene como habilidades la de identificar y distinguir los estados de ánimo de las personas que lo rodean es decir identifica y reconoce las fuerzas y debilidades de sus pares sociales y tiene facilidad de entablar relaciones con las personas sin interesarle la religión, política, así mismo le gusta cooperar con otros grupos o personas, valorar al compañero y está apto para brindarle la resolución de algún problema que se le presente a los demás.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de Inteligencias interpersonal

Los materiales que se pueden usar para el desarrollo de la inteligencia interpersonal según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) .son: “mesas o arreglar las carpetas para facilitar el trabajo en grupos, juegos, problemas, intercambiar ideas de grupo” (p.25).

El autor señalo que la Inteligencias interpersonal puede usar materiales para desarrollo tales como las actividades que relaciones la comunicación social y además el contacto afectivo con las demás personas, puede usar materiales como mesas arreglo de los materiales de escritorio como las carpetas sillas para poder facilitar el trabajo en grupos de los alumnos, juegos para la creación de los alumnos, resolver problemas, para intercambiar ideas en grupos.

Dimensión 7: Inteligencia intrapersonal

Definición de Inteligencia intrapersonal

Según Fernández, A.et al. (2015). Considero lo siguiente: “Es la Habilidad para tomar conciencia de uno mismo y conocer las emociones, fortalezas y debilidades propias. Personas maduras con autoconocimiento rico y profundo” (p.8).

Los autores quisieron decir que la inteligencia intrapersonal es la habilidad que tienen las personas de conocer sus fortalezas, debilidades de sí mismo esta inteligencia la poseen las personas de edad avanzada con un profundo conocimiento.

Según (Gardner, 2014). Manifestó lo siguiente: “Es el desarrollo de los aspectos internos de una persona, la capacidad medular que opera aquí es el acceso a la propia vida sentimental” (p.192).

El autor nos quiso decir que la inteligencia intrapersonal es el trabajo de nuestra vida, como las emociones y otros aspectos relacionados con la vida personal lo cual nos permite descubrir nuestros sentimientos hacia las personas.

De la misma manera (Armstrong T. , 2001) . Manifestó lo siguiente: “Es el autoconocimiento y capacidad para actuar según ese conocimiento” (p.2).

Los autores trataron de decir que el desarrollo de los aspectos internos de una persona. Es la habilidad del amor propio, la auto estima, la auto comprensión es el reflejo de uno mismo el yo, es la habilidad de actuar con nuestros semejantes con disciplina, y demostrar los sentimientos con respecto a otras personas.

Características generales de la Inteligencia intrapersonal

Según (Gardner, 2014) . Las características generales de la inteligencia intrapersonal considero lo siguiente: “El individuo puede tener potencial para desarrollarse en forma individualista y para evolucionar un sentido autónomo del yo” (p.198).

El autor nos quiso decir que la característica más resaltante de la inteligencia intrapersonal es el sentido autónomo del yo, que significa desarrollarse en forma individual les gusta trabajar solos en lugares aislados.

El (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). manifiesto lo siguiente: “La posibilidad de acceder a la propia vida interior, es esencial para lograr el autoconocimiento y construir la precepciones sobre sí mismo” (p.9).

El autor señalo que la Inteligencia intrapersonal tiene como características principal tener el potencial para desarrollarse en forma individual y de esa manera evolucionar un sentido autónomo del yo, de esa manera poder organizar su propia vida.

De la misma forma (Armstrong T. , 2001) .afirmo lo siguiente: “Les gusta establecer objetivos, mediar, soñar, planificar, reflexionar, necesita lugares secretos, soledad” (p.6).

El autor señalo que las características de la inteligencia intrapersonal son que las personas les gusta planificar sus proyectos en forma personal, necesita lugares aislados, les gusta trabajar en forma individual, son de pocas amistades, planifican solos sus actividades.

Habilidades básicas de la Inteligencia intrapersonal

Según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). Al respecto manifestó lo siguiente: “respeto, acepta y valora a los demás, reconoce sus fortalezas, reconoce su propio estado de ánimo, sus pensamientos y sentimientos” (p.9).

El autor señalo que la Inteligencia intrapersonal tiene como habilidades el respeto, acepta y valora a los demás, así mismo reconoce sus fortalezas y debilidades, reconoce sus

propios estados de ánimo maneja sus emociones y lo expresa normalmente. Así mismo promover a la persona actividades individuales en las que trabaje solo a su propio ritmo, tenga su espacio, y genere sus propios conclusiones y reflexiones.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de Inteligencias intrapersonal

Según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) .respecto a los materiales que se usan para la inteligencia intrapersonal son los siguientes: “Lugar silencioso donde los estudiantes puedan trabajar solos, diarios personales, cuentos, libros, lecturas, artículos” (p.24).

El autor señalo que la Inteligencia intrapersonal se puede utilizar los siguientes materiales: cuentos, libros, lecturas, artículos, identidad, aspectos morales, información sobre personajes en los que se destaquen logros y contribuciones personales, juegos para el desarrollo de la autonomía de la persona, de la inteligencia emocional, juegos para conocerse a sí mismo.

Dimensión 8: Inteligencia Naturalista

Definición de Inteligencia Naturalista

La inteligencia Naturalista es una de las últimas inteligencia descubiertas según Fernández, A.et at. (2015). Manifestó que: “Es la habilidad para interactuar con la naturaleza, se observa en gente que ama las plantas y los animales” (p.8)

Los autores quisieron decir que la inteligencia naturalista es la habilidad que tienen las personas de interactuar con la naturaleza, esta inteligencia la tienen las personas que aman a las plantas, los animales entre otros.

Así mismo Armstrong (2001). al respecto considero: “Es la habilidad para identificar las formas naturales a nuestro alrededor, pájaros, flores, arboles, animales y otros tipos de fauna y flora” (p.26).

El autor nos quiso decir que la inteligencia naturalista es la capacidad, habilidad que tienen las personas para poder clasificar la flora, la fauna, y cualquier fenómeno natural.

Los autores señalaron que la inteligencia naturalista se refiere a la capacidad, habilidad de las personas que tienen para relacionarse con la naturaleza, esta Inteligencia se basa en los sentimientos que tienen algunas personas, con los animales, flores, plantas .así mismo tienen capacidad de observación de las especies flora o fauna.

Características de la inteligencia naturalista

Se caracteriza para identificar miembros de una misma especie, reconocer de las existencias de diversas especies y hacer un mapeo de las relaciones entre ellas. Según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) .al respecto dijo: “Implica la comprensión del mundo natural y el funcionamiento del ecosistema” (p.9).

El autor nos quiso decir que la característica de la inteligencia naturalista se compromete en la vida del mundo natural, así como en el ecosistema que sirve para el bienestar del mundo.

Según (Armstrong T. , 2006). respecto a la característica de la inteligencia naturalista apporto lo siguiente: “Las personas muy naturalista piensan atreves de la naturaleza y las formas naturales, les gusta jugar con sus mascotas, la jardinería, investigan la naturaleza” (p.7).

El autor nos quiso decir que las persona que tiene esta característica naturalista les gusta los animales tienen muchas mascotas, aprecian la naturaleza, el campo el bosque los zoológicos el mar, cuidan el planeta y necesita tener contacto directo con la naturaleza.

Habilidades estimulación o el desarrollo de Inteligencias Naturalista

Según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007) .manifiesto que las personas con estas habilidades: “Distingue, clasifica y utiliza elementos del medio ambiente, reconoce como parte interactuante del ecosistema y lo valora” (p.9).

El autor nos quiso decir que las personas con inteligencia naturalista tiene como habilidad percibir, apreciar, desarrollar los elementos del medio ambiente tienen el gran sentido de la belleza aprecian con sensibilidad los campos, los bosques, la vida, los animales las flores, tienen jardines, tiene como desarrollo la estimulación en el cuidado de plantas y animales y relatos de la naturaleza, mirar imágenes de la naturaleza, distinguiendo la flora la fauna y trabajar el medio ambiente.

Materiales que podemos usar para el desarrollo de Inteligencias naturalista

Los materiales que se pueden usar para el desarrollo de la inteligencia naturalista según el (Ministerio de Educacion del Peru, 2007). manifestó lo siguiente: “Las plantas, flores, mascotas, fotos láminas de plantas o animales, herramientas de laboratorio, microscópico.” (p.28).

El autor nos quiso decir que los materiales de la Inteligencias Naturalista son las plantas, herramientas de laboratorio, microscopio, y todos los contactos que influyen en los proyectos ecológicos, grabaciones de los sonidos de la naturaleza como el canto los de los animales, así mismo tener videos, películas, tener su propia planta, tener su mascota para que la puedan cuidar.

1.2.3 Bases teóricas de la variable selección del personal docente

Variable 2: Selección del Personal

Definición de Selección del Personal

La Selección de personal es el proceso más importante en una empresa, selecciona a las personas más idóneas para ocupar el cargo.

Según (Cuesta, 2015). manifestó que la selección del personal: “Es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de Gestión de Recursos Humanos” (p.305)

El autor nos quiso decir que la selección de personal es un proceso que se realiza la oficina de recursos humanos y está encargada de elegir el candidato más idóneo que se adecue a los requerimientos de la empresa al cual postula.

Así mismo (Chiavenato, 2011). manifestó lo siguiente: “La selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado” (p.144).

El autor nos quiere decir que la selección de personal trata de elegir a la persona adecuada para el sitio adecuado, con la intención de aumentar la eficiencia del personal y su eficacia en la organización.

Según (Snell & Bohlander, 2013). al respecto refirió lo siguiente “La selección es el proceso mediante el cual se elige a las personas que tengan las mejores calificaciones pertinentes para cubrir las vacantes de puestos existentes o proyectados” (p. 244).

Los autores nos quisieron decir que la selección de personal es la elección de la persona idónea que cumpla con las características deseadas para el puesto requerido que mediante un proceso de selección se evalúan sus capacidades e inteligencias que sobresalen del resto de evaluados.

Objetivo de la selección de maximizar aciertos

Los objetivos de la selección de personal según (Cuesta, 2015) .aporto lo siguiente:

“La selección del personal como actividad científico técnica nace en el ámbito de la disciplina Administración [...] se abrió paso en el mundo empresarial con su gemela la Psicología industrial acogiendo su emblemática selección de personal” (p.306).

El autor centro su objetivo en que la selección de personal pasa mediante el área de la administración dándole profundidad para una buena selección de personal con la ayuda de la ingeniería industrial seguido de la mano de la psicología y la experiencia de las personas destinadas a seleccionar los candidatos al puesto requerido, de esta manera se podrá tener una buena selección del personal.

Según Snell, S.et al. (2013) .al respecto manifestaron lo siguiente: “El objetivo general de la selección es maximizar los aciertos, y evitar errores. Los aciertos son las predicciones exactas y los errores son las que no lo son” (p.244)

Los autores centraron su objetivo central en que al momento de seleccionar el personal los que evalúan intensifican en darle valor a los aciertos más que a los errores es decir que al evaluar dan mayor preponderancia a las calidades de acierto de habilidades. Los costos del error serian gastos que perjudicaría a la empresa al contratar a un empleado que no cumpla con los requisitos del puesto en vacancia.

1.2.4 Dimensiones de la gestión Selección de Personal docente

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Fase previa o de Preparación

En esta fase previa o de preparación tenemos que tener en cuenta lo siguiente:

Conocimiento de la empresa y las reglas esenciales.

Los conocimiento de la empresa y las reglas esenciales según (Cuesta, 2015) .aporto lo siguiente: “Esta fase se expresa en el conocimiento de las demandas y ofertas de los puestos o cargos para los cuales se van a seleccionar” (p.307).

El autor trato de explicar que en el conocimiento y reglas esenciales es necesario saber el tipo y las características de lo que la empresa o entidad necesitan dando el perfil necesario para la selección de capital humano.

Base del proceso selectivo

El proceso de selección empieza con son los datos, la información del análisis y las especificaciones de los puestos. Según (Chiavenato, 2009) .al respecto refirió lo siguiente: “Los procesos de selección se basan en los requisitos de las especificaciones de los puestos, su mayor objetividad y precisión en la selección de personal para dicha vacante” (p.143).

El autor nos trató de decir que en las bases del proceso selectivo que al momento de seleccionar el capital humando demandado para cubrir el puesto este será el idóneo y preciso de acuerdo a la evaluación realizada. Mediante el análisis de especificaciones de

los puestos que debe tener la persona teniendo los requisitos indispensables que el puesto lo requiere.

Iniciar el análisis de puesto

Las especificaciones del puesto ayudan, en particular, a identificar las competencias individuales que los empleados necesitan para tener éxito.

Según Snell, S.et al. (2013) . Consideraron lo siguiente: “El conocimiento, las habilidades, las capacidades y los demás factores que llevan a un desempeño superior, posteriormente los gerentes utilizan los métodos de selección, como entrevistas, referencias, pruebas antes el empleo y otros tipos para medir el conocimiento.” (p.245)

Los autores manifestaron que al requerimiento de la plaza solicitada el proceso de evaluación determina las capacidades y habilidades de los postulantes que llevan a un mejor desempeño teniendo en cuenta los métodos de selección tales como entrevistas pruebas de conocimiento, esto determinara específicamente la persona más apta para el puesto vacante dentro del proceso.

Consideración del perfil de cargo por competencias.

Según (Cuesta, 2015) .al respecto refirió lo siguiente: “Esta es la fase que decide los indicadores o parámetros que servirán de referencia o patrón para comparar las características medidas o valoradas en el aspirante al puesto”(p.307).

El autor indico que la fase de parámetros servirá como referencia para saber las características del aspirante al cargo teniendo en cuenta el perfil y su actualización sea por competencia o por funciones. También se puede recurrir al análisis y diseño de puesto de tal manera se seleccione la persona más idónea para ese puesto.

Así mismo Snell, S.et al. (2013) .respecto al perfil manifestó lo siguiente: “Los entrevistadores y los miembros de recursos humanos que participen en el proceso de selección deben familiarizarse con los puestos de trabajo y las competencias necesarias para llevarlos a cabo” (p.245).

Los autores nos quisieron decir para el puesto requerido son necesario los indicadores y parámetros de elección esto determinara el perfil requerido profundizando al evaluar. Los entrevistadores o los miembros de recursos humanos deben conocer las funciones y las competencias, los entrevistadores deben de selecciones a personas que tienen bien claro sus valores para así tener una buena selección.

Reclutamiento

Existen tres aspectos fundamentales a determinar, las fuentes de reclutamiento, el formulario de solicitud de empleo externo o evaluación del desempeño junto a la solicitud interno y el currículum vitae o historial.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser:

Las fuentes de reclutamiento según (Cuesta, 2015). afirmo lo siguiente:

“Las fuentes pueden ser internas o externas, las internas corresponden a la propia entidad o empresa[...] Las externas tienen mucha movilidad tales como oficinas o agencias de empleo, prácticas de estudiantes, familiares, anuncios en la prensa, radio” (p.308).

El autor manifestó que en el reclutamiento se puede recurrir a las fuentes internas o externas las internas son las más inconvenientes ya que vienen desde la propia entidad o empresa es decir tienen más limitaciones en cambio las externas tiene bastante movilidad y centros de atención mediante agencias de empleo, anuncios por escrito o verbal estas son más dinámicas.

De la misma forma (Arbaiza, 2014) .manifesto que: “Hay nuevas formas de reclutamiento, dos de cada 10 personas que contrata una empresa llegan por medio de redes sociales, tendencia que crece a pasos agigantados debido a que las áreas de recursos humanos reclutamiento y Selección están adecuándose a las nuevas tecnologías.” (p.224).

El autor quiso decir que existen actualmente muchas formas de reclutar al personal de una institución esto es por las redes sociales, internet que la forma más sencilla y rápida para poder encontrar una plaza 2 de cada 10 personas son contratadas por este medio hay que tener en cuenta que el área de recursos humanos están a la vanguardia del avance de la tecnología.

Según (Castaño, Lopez, & Prieto , 2011) .manifestaron lo siguiente: “El proceso de Reclutamiento, en que se establecerá las fuentes a utilizar (internas, externas, o ambas) para localización y atracción de los candidatos potencialmente válidos” (p.15).

Los autores nos quisieron decir que las fuentes de reclutamiento pueden ser internas y externas, las internas es cuando un personal de la misma institución puede ocupar el puesto teniendo el perfil adecuado, las externas es cuando se ponen en conocimiento a la comunidad para acceder al puesto teniendo en cuenta su perfil, estas personas serán seleccionadas mediante pruebas . Asimismo se puede presentar un único candidato no es usual, se le evalúa si cumple con el perfil y si no, entonces se sugiere el rediseño del reclutamiento.

Los autores quisieron decir el reclutamiento es la forma como atraer personas a la empresa que lo requiere con el objetivo obtener una buena cantidad de personas que es favorable para de esa manera se pueda hacer una mejor selección para cada una de las etapas que se presenten, los postulantes deben tener un perfil que exige la empresa al cual postula, con ese perfil se podrá seleccionar la persona más adecuada.

Factores de las fuentes de reclutamiento

Tenemos una cantidad de factores que condicionan a las fuentes de reclutamiento según (Cuesta, 2015) .al respecto apor lo siguiente: “Las entidades potenciales de búsqueda agencias empleadoras, los niveles de competencia exigidos por los puestos o cargos a ocupar, el tiempo demandado por el proceso de búsqueda” (p.308).

El autor quiso decir respecto a los factores de las fuentes de reclutamiento son las agencias empleadoras, el tiempo que demanda en el proceso de búsqueda de la selección de personal, los costos que requieren para reclutar, el clima laboral que se tiene en la institución, influye bastante las condiciones de trabajo y la imagen de la empresa

necesitada para reclutar persona.

Según Snell, S.et al. (2013). Al respecto refirió lo siguiente: “Las organizaciones utilizan diferentes medios para obtener información de los solicitantes e incluyen recopilar currículos, solicitud de empleo, y llevar a cabo las entrevista, pruebas examen médico e investigación de antecedentes” (p.245).

Los autores quisieron decir que las empresas utilizan diferentes medios para reclutar personas, primero se efectúa el reclutamiento interno entre las personas internas que trabajan en la empresa ellas tiene cierto trato especial no pasan por todos los pasos a reclutar, mientras que el reclutamiento externo lleva a una serie de pruebas exámenes y cada una tiene fases diferentes.

Los autores trataron de decirnos que en el momento del reclutamiento se debe compilar a la mayor cantidad de postulantes ya que generaría una mayor gama para elegir de acuerdo al proceso de selección y que al evaluar al candidato sea externo o interno, lo cual algunos expertos nos dicen que los postulantes externos o internos deberían ser tratados de la misma manera para que el proceso sea justo y obtener la persona más idónea posible para el puesto vacante.

Dimensión 2: Fase Central o de Selección

Definición de Selección

La selección de personal es aquella actividad necesaria de una empresa que consiste en elegir, siguiendo determinados filtros, parámetros y condiciones, a la persona mejor

preparada para ocupar un cargo o un puesto vacante en una determinada empresa.

Según (Cuesta, 2015) .manifestó que: “Es el proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas [...] con el objetivo de encontrar el candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras de un puesto de trabajo” (p.305).

El autor nos quiso decir que la selección del personal está a cargo del área de recursos humanos que determina la persona adecuada o la más idónea para el puesto adecuado siguiendo los perfiles requerido por la empresa para que de esa manera aumente la eficiencia y eficacia de la empresa.

De la misma manera (Chiavenato, 2011). manifestó que: “Escoger el hombre adecuado para el cargo adecuado [...] entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia.” (p.144).

El autor quiso decir que la selección del personal es elegir el hombre adecuado para el puesto adecuado se escoge entre todos los candidatos que se presentan para el puesto disponible el mejor, el más eficiente, mejor capacitado o el más idóneo.

Las pruebas más comunes en selección de personal son:

Las pruebas en la selección de personal al respecto (Cuesta, 2015). considero lo siguiente:
“Test Psicométricos están divididos en pruebas de actitudes, verbales, numéricas,

espaciales, mecánicas y en pruebas de personalidad [...]. Pruebas profesionales consisten en ejercicios de campo [...] Pruebas físicas son las medicas se realizan fuera de la empresa” (p.310).

El autor nos dice que existen pruebas para medir la capacidad del postulante pueden ser los test psicométricos que miden la actitud, personalidad del postulante, las pruebas profesionales que buscan verificar las competencias laborales y su desempeño y las pruebas físicas o médicas que buscan los aspectos específicos relacionados a las características y exigencias que se necesitan, un postulante para acceder a una empresa debe estar bien de salud para poder rendir a lo máximo en su puesto de trabajo.

Según Snell, S. et al. (2013) al respecto refirió lo siguiente: “Las pruebas o habilidades físicas además de las capacidades mentales del candidato al puesto los empleadores tienen que evaluar con frecuencia las capacidades físicas de las personas en particular para puestos demandantes y los que puedan ser peligrosos” (p.270).

Los autores indicaron que al evaluar las pruebas físicas esta discrimina porque mide la capacidad resistencia altura, esto pone en desventaja a las mujeres, en particular para los puestos que puedan ser peligrosos, estas pruebas deben ser validadas de acuerdo a lo requerido por el empleador.

De la misma manera (Chiavenato, 2011) manifestó lo siguiente: “Las pruebas de conocimiento o habilidades son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, la práctica o el ejercicio” (p.154).

El autor nos quiso decir que las pruebas de conocimiento son instrumentos que se usan y que al medir la prueba profesional esta mide el conocimiento y habilidades del estudio esta prueba mide el grado de capacidad de preparación de cada postulante.

Clasificación de las pruebas estas pueden ser:

Según (Chiavenato, 2011) .en la clasificación de las pruebas considero lo siguiente:

“Pruebas orales utilizan preguntas y respuestas verbales, funciona como una entrevista solo con preguntas específicas, pruebas escritas son pruebas de preguntas y respuestas que se aplican en organizaciones [...] relacionadas directamente al puesto” (p.154).

El autor indico en la clasificación de pruebas consiste en que las pruebas se pueden clasificar como orales donde utilizan preguntas y las respuestas son en forma verbal, así mismo pueden ser escritas que pueden ser de preguntas y respuestas en un determinado tiempo, también existen pruebas de cultura generales y específicas estas trataran de evaluar conocimientos técnicos, además sirven para describir y dar una mejor evaluación del postulante.

Al respecto Snell, S.et al. (2013) . refirió lo siguiente: “Las pruebas son de capacidad, cognitiva valiosa para la evaluación de las habilidades verbales y cuantitativas, prueba de personalidad, y de intereses [...] capacidad física, exámenes médicos” (p.282).

Los autores nos quieren decir que existen variedad de pruebas para seleccionar al personal, siendo estas muy importantes como las pruebas orales y escritas que dan a conocer las características, habilidades, y poder clasificar si puede desempeña las

funciones del puesto de trabajo.

El examen médico

Según Snell, S.et al. (2013). Al respecto consideraron lo siguiente: “Es uno de los últimos pasos para el proceso de selección porque la ley prohíbe que sea practicado a un candidato antes de que él o ella reciban una oferta condicional de empleo” (p.270).

Los autores indicaron que el examen médico se debe realizar para constatar que el postulante está en una condición adecuada, la cual debe realizarse cuando reciban una oferta de empleo es decir cuando el candidato ya este formando parte de la empresa para corroborar la salud de la persona que va a desempeñar el puesto solicitado.

Entrevista de selección Técnica.

La entrevista de selección técnica al respecto (Cuesta, 2015). manifiesto lo siguiente:

“Siempre se utiliza al menos una primaria o preliminar y otra al final, en sus distintas fases y tipos suelen clasificarse en: dirigida, libre, de profundidad y de tensión. [...] es absoluta, por sí sola no es determinante” (p.310).

El autor nos quiso decir que existen entrevistas para la selección de un candidato al puesto solicitado estas pueden ser de selección técnica, se debe realizar por lo menos dos de ellas una preliminar y otra al final, de acuerdo a la fase que se avance. Las entrevistas pueden ser dirigida, de profundidad, de tensión o libre, estas entrevistas puede hacerlo

varios entrevistadores que estén de acuerdo o conforme con las características del entrevistado se puede decir que es eficaz.

Según (Arbaiza, 2014) .al respecto nos manifestó: “Existen distintos tipos de entrevistas, y que aunque puede ser una técnica subjetiva de selección es útil para observar el comportamiento de la personas Pueden utilizarse entrevistas tanto libres como estandarizadas estructuradas o dirigidas” (p.225).

El autor nos quiso decir existen variedades de tipos de entrevistas ya sea estandarizadas, estructuradas, dirigidas dependiendo que es lo se quiera obtener del candidato y así mismo poder observar el comportamiento de las personas para que de esa manera podamos optar por el candidato que sea mejor posible para asumir el puesto requerido.

Al respecto (Chiavenato, 2011).refirió lo siguiente: “Es la técnica más común en las empresas grandes medianas lo pequeñas a pesar de carecer base científica y considerarse la técnica más prevista y subjetiva” (p.151).

El autor nos trató de decir que en la entrevista de selección técnica más común en las empresas, es el proceso donde interactúan dos personas, a pesar de carecer de base científicas y considerarse la técnica más imprevista y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final para elegir el candidato más idóneo posible para el puesto solicitado.

La decisión de selección

La decisión de selección según Snell, S. et al. (2013). Aportan lo siguiente “Es el paso más crítico la decisión de aceptar o rechazar solicitantes. Así, requiere la consideración sistemática de toda la información relevante de los solicitantes” (p.275).

Los autores nos quisieron decir en la toma de decisiones al seleccionar al candidato se requiere la mayor información trascendental de la persona que quiere integrar el puesto solicitado, se puede recurrir en resúmenes y lista de verificación para tener la persona mejor adecuada para el puesto solicitado.

De la misma forma (Chiavenato, 2011). al respecto refirió lo siguiente: “El modelo de selección cuando hay varios candidatos para una vacante, se compara cada candidato con los requisitos del puesto, las alternativas son aprobación o rechazo de los candidatos es siempre responsabilidad del departamento del solicitante” (p.145).

El autor quiso decir que la selección del candidato es responsabilidad del departamento solicitante que cumpla con los requisitos del puesto al cual el candidato se presente. Esta decide sobre tres modelos de selección, la de colocación, decisión y clasificación, cuyas propuestas son de aprobación o rechazo, esta es la decisión más importante porque es la final, la cual se elegirá la persona más idónea posible para el puesto en vacancia solicitado.

Comprobación de datos referenciales.

La comprobación de datos referenciales según (Cuesta, 2015). aporporto lo siguiente:

“Donde se verifican todos los datos referenciados por los candidatos tanto en su currículo como en las entrevistas, a través de empresas, centros de estudios” (p. 310).

El autor nos quiso decir que la comprobación de datos se dan tanto en su círculo, atreves de empresas especializadas, se debe de verificar en sus centros de estudios, todo documento debe estar legalizado o avalado, esta es una actividad que no se debe obviar es muy importante para la seguridad de la empresa.

De la misma forma Snell, S.et al. (2013) .Al respecto manifestaron lo siguiente:

“Las investigaciones de antecedentes se han convertido en un procedimiento estándar en muchas empresas para prevenir una variedad de problemas que van desde la malversación y el robo de mercadería hasta la violencia laboral” (p.262).

Los autores quisieron decir que al comprobar datos de referencia se debe de basar en el currículo que servirá como archivo y la investigación de antecedentes para evitar con la contratación de personal no adecuado es responsabilidad de la empresa si no hace la comprobación efectiva puede llegar al hurto o malversación de fondos .

Toma de decisiones.

Según (Cuesta, 2015) .respecto a la toma de decisiones considero lo siguiente:

“Se deciden a los seleccionados, es recomendables que sea asumida la decisión

por consenso, garantizando el criterio individual libre [...] cualquiera que sea el modelo escogido, en esta toma de decisiones es recomendable que se imponga el consenso” (p.310).

El autor trato de decir que la toma de decisiones tiene que ser por consenso y esta se debe de dar en forma individual cada al momento de evaluar esta debe de ser autentica, libre y en secreto una mala decisión de elección puede perjudicar lo anterior hecho además de las consecuencias de tiempo y económica.

El enfoque clínico para la toma de decisiones.

El enfoque clínico para la toma de decisiones según Snell, S.et al. (2013). al respecto manifestaron lo siguiente: “Quienes toman la decisión de selección revisan todos los datos del solicitante luego como base en su entendimiento del puesto y en las personas que han tenido éxito en ese puesto toma una decisión”(p 277)

Los autores nos quisieron decir que este enfoque tiene que ver con la decisión del solicitante trata de revisar todos los documentos de manera minuciosa, cada entrevistador tiene diferente forma de evaluar ya sea sus fortalezas y debilidades, ellos escogen a las personas que se vean reflejadas en ellos.

El enfoque estadístico para la toma de decisiones.

El enfoque estadístico para la toma de decisiones según Scott et al., (2013). manifestaron lo siguiente: “La estrategia en la toma de decisiones enfoque estadístico es más objetivo

implica identificar los predictores más valiosos y sopesarlos mediante métodos estadísticos” (p.277).

Los autores trataron de decir que al comparar el enfoque clínico con el estadístico encuentra diferencia por su objetividad. En el enfoque clínico tienden a elegir a personas muy parecidas a los evaluadores en cambio en el estadístico tiene a dar valor a sus cualidades remitidas.

Dimensión 3: Fase de Acogida e Inducción

Definición de Acogida e Inducción

La inducción, denominada también acogida, incorporación, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa, sus funciones y su organización, y de esta forma se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

Según (Cuesta, 2015) .al respecto apor lo siguiente: “Implica la presentación del nuevo empleado, su familiarización con el proceso, además reuniones con sus nuevos jefes, visitas a distintas áreas. Esta actividad es inolvidable con especial repercusión si es joven, debería garantizase que este recuerdo quede” (p.311).

El autor quiso decirnos en fase de acogida e inducción el nuevo empleado debe entrar en un proceso de familiarización, desarrollo y adaptación con su nuevo centro de trabajo conociendo a sus nuevos empleadores y compañeros. Esta fase de inducción está a

cargo del jefe de personal, debería de ser la más armoniosa posible ya que este recuerdo será inolvidable.

De igual manera (Chiavenato, 2011). en su libro de Administración de recursos humanos manifestó: “El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada mediante el cual las personas aprenden actitudes y habilidades” (p.557).

El autor nos indicó que el entrenamiento es el proceso educativo que toda empresa debe ofrecer a sus trabajadores tanto nuevos y a los antiguos que deben de capacitarse, abarca las habilidades y los conocimientos que toda persona debe de tener para mejorar los objetivos de la empresa.

Los autores nos quisieron decir que la inducción es el proceso de ubicar, orientar y supervisar a un trabajador que recién a ingresado a la empresa o al personal reubicado para un nuevo puesto esta fase de inducción es la más importante para las personas que por primera vez están iniciando en su puesto de trabajo, siempre la llevaran presente en su vida se espera que sea lo mejor posible.

Importancia de la inducción

Según (Chiavenato, 2009). la importancia de la inducción nos manifestó “Los programas de inducción en las empresas son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma” (p.53).

El autor nos indicó que la importancia de la fase de inducción es prioritaria por que ayuda a la persona recién incluida en la empresa a que se adapte con mayor facilidad y evitar la tensión, nerviosismo, incertidumbre, titubeo, inestabilidad que lleva consigo el nuevo trabajador.

Objetivo de la inducción

Según (Chiavenato, 2009). Al respecto nos mencionó: “El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que se desempeñara” (p.60).

El autor nos quiso decir el objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una orientación efectiva y general de las funciones que va a desempeñar en su puesto de trabajo , así mismo se debe mostrar la organización, la misión visión, deberes y derechos, los fines y estructura de la empresa, la orientación debe de ser clara y precisa para que el trabajador no tenga obstáculos en integrarse a la empresa, también es importante la recepción de sus compañeros esta tiene que ser lo más armoniosa posible. Esta fase debe estar a cargo del supervisor o jefe de personal.

Seguimiento

El seguimiento según (Cuesta, 2015) .considero lo siguiente: “El proceso de selección de personal no finaliza tras la contratación e incorporación del candidato, pues es preciso realizar un seguimiento La adaptación del nuevo empleado al equipo humano y la cultura de la organización” (p.311).

El autor nos quiso decir en la fase de seguimiento que debe realizarse un seguimiento al nuevo empleado este seguimiento debe indicar su adaptación y su desplazamiento en el medio donde se desarrolla, se realiza mediante un periodo de tiempo no mayor a tres meses, en esta fase se debe de cumplir que el trabajador se halla incorporado, adaptado, e informado para la mejora de la empresa.

(Empleadores, 2013) .Con respecto al seguimiento nos manifestaron: “Los responsables de equipo deben realizar un seguimiento permanente al trabajo del colaborador con la finalidad de generar retroalimentación constructiva y constante sobre su desempeño” (p.3).

El seguimiento es la fase importante lo realizar los jefes, supervisores estos son los responsables de dirigir, guiar, instruir a los trabajadores para que pueda la empresa alcanzar los objetivos propuestos, un buen seguimiento nos da la satisfacción de tener una empresa en óptimas condiciones.

Evaluación del desempeño

El desempeño laboral del personal deberá ser evaluado y calificado con base a normas y principios previamente establecidos que permitan visualizar la conducta laboral, aportes mejoramiento permanente de la organizaciones haciéndola más eficientes y más eficaces.

Según (Cuesta, 2015) .manifiesto lo siguiente. “Es necesario que Gerencia Recursos Humanos verifique las dos cuestiones: La adaptación del nuevo empleado al

equipo humano y la cultura de la organización. Si se cumple las previsiones realizadas respecto a sus dotes intelectuales” (p.312).

El autor quiso decir en la fase de evaluación y desempeño que al evaluar el desempeño del nuevo empleado esta evolución evidenciaría si el nuevo empleado se adaptó al puesto tanto en la adaptación al equipo donde va a trabajar, la cultura de la organización y su desempeño en la institución, lo cual garantiza el buen proceso de selección. Si no fuera así el proceso de selección sería frustrante para el nuevo trabajador, además sería un gasto para la empresa que debería volver al inicio de la captación de personal.

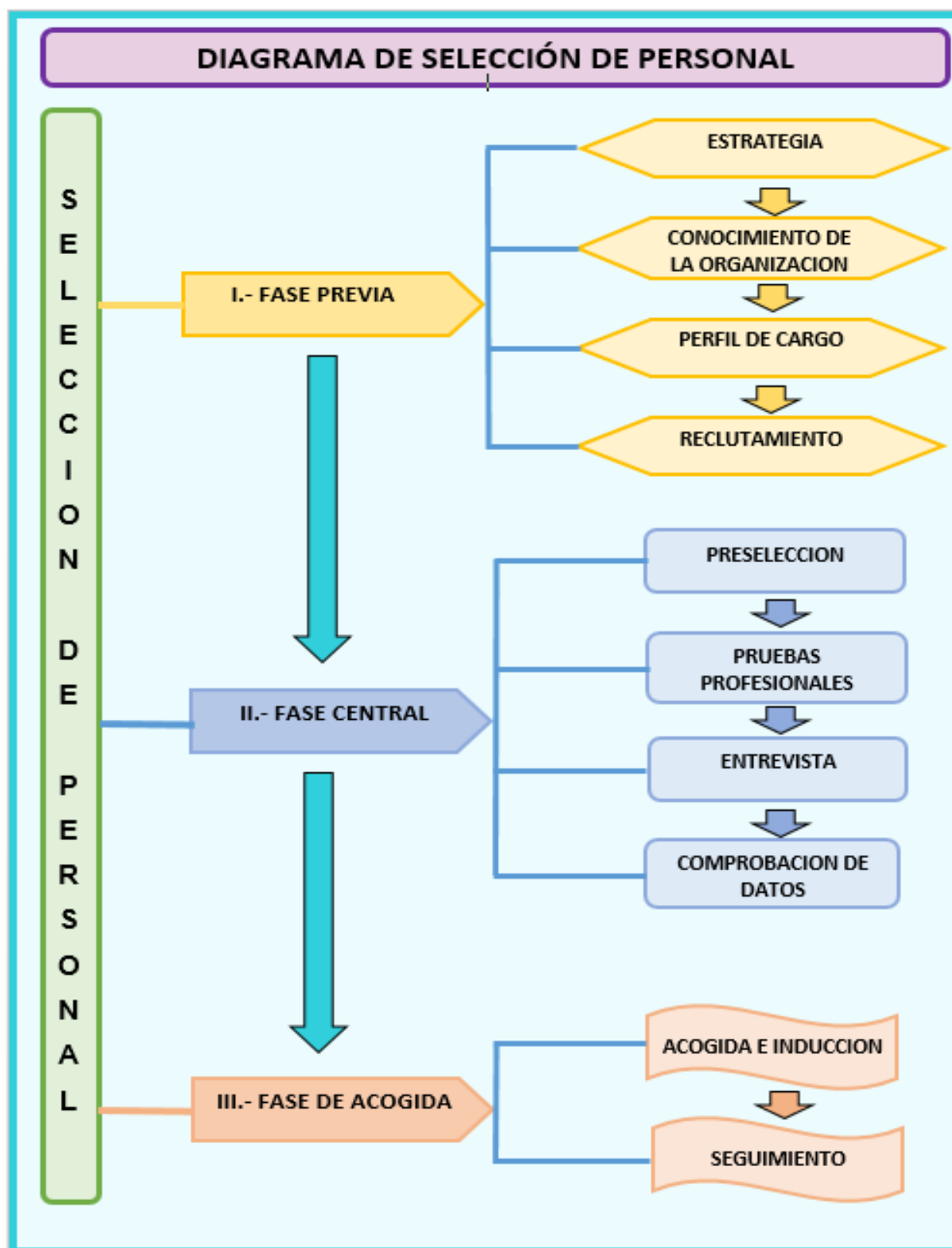


Figura 4: Diagrama de fases en los procesos de Reclutamiento y Selección

Fuente: Elaboración Propia.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Práctica

Las investigaciones cuentan con el objetivo, que es el de recalcar los beneficios que da un conocimiento que se adquiere y así producir un aporte para la realización de nuevas investigaciones, en esta investigación se desprende de acuerdo a lo siguiente.

Se tiene importancia para corregir las inteligencias múltiples y como estas pueden beneficiar en la selección del personal docente para brindar un mejor servicio. Aún falta realizar investigaciones en las instituciones que comprendan la selección de personal a través de sus variadas dimensiones, ni mucho menos las relaciones que pueden tener con las inteligencias múltiples en los docentes, tal que permita tomar acciones correctivas o mejoras.

De acuerdo a las variables de estudio se desprenden indicadores que pueden explicar la relación que existen entre las dos variables de la que se podrá tomar decisiones entre las inteligencias múltiples y la selección de personal.

En estas instituciones se presenta deficiencias en selección del personal en cuanto al servicio y trato personalizado. De acuerdo a esto se trata de relacionar entre las inteligencias múltiples y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.

Sabiendo de la importancia que tienen las inteligencias múltiples en el docente y cuyo potencial se desprende en el proceso de selección donde el objetivo es seleccionar al personal idóneo de acuerdo a sus inteligencias múltiples para el puesto requerido, mejorar la calidad de servicio y lograr que la institución llegue a ser eficaz y eficiente, para esto tomamos la selección del personal de acuerdo al puesto requerido teniendo como patrón las inteligencias descritas por el autor Howard Gardner estas serían la lingüística, musical, lógico matemática , espacial , cinestecico-coporal , personales ya sea intrapersonal e interpersonal y naturalista .Después de aplicar el proceso de selección se podrá tomar una decisión objetiva sobre los candidatos de mayores cualidades para la vacante de la Institución Educativa.

1.3.2. Justificación científica

Justificación científico-académica como se ha dicho, la teoría de las inteligencias múltiples es la capacidad y la habilidad que tiene una persona para resolver problemas, de la cual cada persona tiene ocho maneras de aprender de acuerdo a las cualidades innatas.

Como sus aspectos, constituye una de las ramas principales y más amplias del conocimiento científico. El conocimiento de la vida que propicia el estudio de la inteligencia múltiple ha condicionado y condiciona el desarrollo de la institución, tanto por su impacto sobre el pensamiento de los docentes , basta pensar en las teorías de la inteligencia múltiple, como por sus implicaciones es de gran importancia para el desarrollo de la Institución.

Asimismo la Selección del personal docentes se entiende que es un proceso que se realiza tomando en cuenta técnicas directas en recursos humanos teniendo el objetivo encontrar el candidato más idóneo de acuerdo a las características para la vacante a cubrir que la empresa lo especifica. No es de extrañar, por tanto, que el desarrollo actual de la inteligencia múltiple y la selección del personal docente se ha convertido en una atención permanente por parte de las instituciones privadas. La enseñanza de la inteligencia múltiple y la selección del personal docente, investigación en sus múltiples facetas lleva realizándose desde hace varios años teniendo éxito, en la elección del personal tomando como criterio el número de docentes que acceden a estos estudios.

Según (Gardner, 2014) .manifestó como inteligencia múltiple lo siguiente: “La inteligencia es la capacidad de generar problemas o de crear productos, que sean válidos en uno o más ambientes culturales” (p.5).

El autor trato de decir en las bases teóricas de la variable inteligencias múltiples que la teoría de inteligencias tiene la capacidad de resolver problemas y formar productos .La inteligencia puede medirse por métodos o instrumentos como pruebas escritas, test que mide el coeficiente intelectual, que nos permite medir el grado de inteligencia en las personas y en consecuencia pueden aportar diferentes tipos de usos, la inteligencia múltiple es exclusivas de los seres humanos.

Según (Cuesta, 2015) .respecto a la selección de personal docente manifiesto lo siguiente: “Es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas y consecuentes con la dirección estratégica de la organización y las políticas de la GRH” (p.305).

El autor nos manifestó que la selección de personal es un proceso que se realiza la oficina de recursos humanos mediante técnicas, estrategias y cumpla con el perfil que requiere la institución, esta oficina está encargada de elegir el candidato más idóneo posible que se adecue a los requerimientos de la empresa al cual postula.

1.3.3 Justificación metodológica

Desde el punto metodológico se elaboró instrumentos de medición válidos y confiables que podrán emplearse en esta investigación y de esta manera se espera dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, constituyendo una propuesta metodológica para posteriores estudios similares.

Es factible considerar esta experiencia para poder ejecutar la investigación, además contamos con las bibliografías actualizadas acceso a los medios de información en general.

Según (Criollo, 2012) .al respecto nos manifestó que: “La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (p.1).

En toda investigación científica la justificación metodológica es muy importante esta se da cuando la investigación plantea o formula nuevas estrategias para originar conocimientos que sean confiables y de esta forma sirva para nuevas investigaciones.

La justificación metodológica consiste en generar nuevos conocimientos que

sean confiables y así poder hacer nuevas formas de investigación que sirvan para estudios o investigaciones futuras.

. Se sugiere en el presente trabajo de investigación revalidar dos nuevos instrumentos de inteligencias múltiples y de la selección del personal docente; que permitan el diagnóstico independiente de cada una de las variables.

1.3.4 Justificación Legal

Constitución Política del Perú Art.194

Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación sus modificatorias

Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444.

Ley General de la Educación Ley 28044.

Ley de la Reforma Magisterial Ley N°29944

Decreto Ley N° 276 concordancia: D.S. N° 10787PCM (reglamento) Ley N° 24041

(servidores públicos contratados) Ley N° 24977.art.271 DS. N° 01885PCM (reglamento)

DS N° 005- 90 PCM (reglamento) DS. N° 08491PCM

Proyecto del Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, aprobado mediante R.M.216-2015-EF/15(Publicado el 04 de julio 2015)

Ley N°30281-del Presupuesto de Sector Publico para el año Fiscal 2015.

Ley N°28112 del Marco de la Administración financiera del sector público.

Artículo 82° de la Constitución Política del Perú y artículo 16° de la Ley N° 27785 “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica” y sus modificatorias.

1.4 Problema

La Selección de personal es un tema de importancia en los diferentes países del mundo, puesto que las inteligencias de los pedagogos son múltiples, por ello generando dificultad en su desenvolvimiento profesional debido a que no potencializan las demás inteligencias múltiples, esta realidad se afirma que todos poseen todas las inteligencias pero cada una de ellas se manifiestan de forma diferente en cada persona. De esta forma, Gardner propone una nueva perspectiva para enfocar la inteligencia, la concibe como un potencial físico y biológico midiendo aisladamente el rendimiento de la persona en diferente contexto. En la historia el ser humano ha mantenido el rol importante dentro del proceso productivo. El modelo de las inteligencias múltiples aplicado en la selección del personal docente, considera a un candidato apto debe tener una competencia intelectual fortalecida de pensamiento crítico, capacidad de autocrítica, creatividad.

El Perú no es ajeno a esta realidad expuesta al referente desarrollo de la selección de personal, debido a su impacto en el futuro, en el desarrollo de la sociedad el ser humano ha servido como indicador de acuerdo a su desempeño de ahí la importancia para su selección y su desempeño de funciones. El país necesita un crecimiento de la productividad de esta manera garantiza la estabilidad económica en un plazo determinado. Para eso se debe de tener el personal calificado para el cumplimiento de metas y objetivos teniendo en cuenta las inteligencias múltiples relacionando con la selección de personal docente.

En Lima también se concentra esta problemática, los profesores de las distintas instituciones tienen problemas en cuanto a las inteligencias múltiples y más aún en resolución de problemas lo cual preocupa a las autoridades y vienen realizando variados

esfuerzos para dar una solución a las deficiencias, en las distintas UGELES, instituciones, docentes a quienes se les prepara en distintos temas, para que traten de realizar un trabajo eficiente en beneficio de la educación peruana. Así mismo se está modernizando su forma de abastecerse de personal y se dirige hacia la gestión de personas donde se diseña un método de selección de personal docente el perfil y los estándares que abarca el ámbito académico.

En las instituciones del distrito de Ate continúa la problemática, es por ello que se abordará desde la realidad de las instituciones educativas privadas de la Red 06, UGEL 06, Ate. El problema de investigación fue escogido debido a que los docentes, estudiantes de las instituciones educativas privadas de la Red 06 de la UGEL 06 de Ate. Muestran dificultades para resolver problemas de inteligencia múltiples y creemos que esto se acentúa debido a que no hay una selección ideal con los estándares establecidos en la selección de personal para responder a este reto, la institución tiene mucho que decir y una complicada tarea de ayudar a sus docentes para formar como persona capaces de tomar decisiones por sí misma y de vivir conforme a sus posibilidades. Para ello se necesita personal calificado, para cumplir las funciones asignadas que permitan el dominio del conocimiento.

De acuerdo a esta realidad, el objetivo de esta investigación es comprender la relación de los distintos niveles de las Inteligencias múltiples y selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06, Ate. En este proceso de selección, se debe de identificar al candidato ideal para la enseñanza de las materias respectivas según su grado de inteligencia, para que contribuya al logro de los objetivos de la Institución.

1.4.1 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relaciones existen entre las Inteligencias múltiples y la selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015.?

1.4.2 Problemas específicos:

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Lingüística y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015.?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Musical y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015.?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Lógico Matemático y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate .2015.?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Espacial y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015?

Problema específico 5.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Cinestésico Corporal y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate .2015.?

Problema específico 6.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Interpersonal y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06 UGEL 06 de Ate. 2015?

Problema específico 7.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Intrapersonal y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06 UGEL 06 de Ate. 2015?

Problema específico 8.

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Naturalista y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 6, UGEL 06 de Ate .2015.?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las Inteligencias múltiples tienen relación significativa con la Selección del personal docente en la Instituciones Educativas privadas de la Red 06, de la UGEL 06 de Ate .2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

La dimensión Lingüística tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 2.

La dimensión Musical tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 3.

La dimensión Lógico Matemático tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 4.

La dimensión Espacial tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 5.

La dimensión Cenestésico corporal tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 6.

La dimensión Interpersonal tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 7.

La dimensión Intrapersonal tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 8.

La dimensión Naturalista tiene relación significativa con la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre las Inteligencias múltiples y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Lingüística y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate .2015.

Objetivo específico 2.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Musical y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate .2015.

Objetivo específico 3.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Lógico Matemático y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate .2015.

Objetivo específico 4.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Espacial y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Objetivo específico 5.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Cenestésico corporal y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL06 de Ate .2015.

Objetivo específico 6.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Interpersonal y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL06 DE Ate. 2015.

Objetivo específico 7.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Intrapersonal y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Objetivo específico 8.

Investigar qué relación existe entre la dimensión Naturista y la Selección del personal en las Instituciones Educativas privadas de la Red 06, UGEL 06 de Ate .2015.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Inteligencias múltiples en los Docentes

Definición conceptual:

Las inteligencias múltiples: “Es el conjunto de habilidades para la solución de problemas, permitiendo al individuo resolver los problemas genuinos o las dificultades que encuentre y cuando sea apropiado” (Gardner, 2014, pág. 60)

Variable 2: Selección del personal docente

Definición conceptual:

La selección del personal docente: “Es el proceso mediante el cual se elige a los docentes que tengan las mejores calificaciones pertinentes para cubrir las vacantes de puestos existentes o proyectados” (Snell & Bohlander, 2013, pág. 244)

2.2 Operacionalización de la variable

Definición conceptual:

La Operacionalización “Es un proceso metodológico que consta en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación” (Carrasco, 2009, pág. 226)

Según la tabla N°1 que tenemos a continuación nos muestra la Operacionalización de la variable Inteligencias múltiples en los docentes.

Para el recojo de información de la primera variable inteligencias múltiples se utilizara un cuestionario dirigido a los docentes, dicho cuestionario consta de 48 ítems, que facilitó la obtención de datos que permitan conocer las Inteligencias múltiples en docente en la Red N° 06, de la UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable: Inteligencias múltiples de los docentes.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rango
Lingüística	Características	1,2,3	Nunca (1)	Eficaz
	Capacidades	4,5,6		
Musical	Características	7,8,9	Casi nunca (2)	(176 -240)
	Capacidades	10,11,12		
Lógico Matemático	Características	13,14,15	A veces (3)	Regular
	Capacidades	16,17,18		
Espacial	Características	19,20,21	Con frecuencia (4)	(112-175)
	Habilidades	22,23,24		
Cinestesicocorporal	Características	25,26,27	Siempre (5)	Ineficaz
	Habilidades	28,29,30		
Interpersonal	Características	31,32, 33		(48 - 111)
	Capacidades	34,35,36		
Intrapersonal	Características	37,38,39		
	Habilidades	40,41,42		
Naturalista	Características	43,44 ,45		
	Habilidades	46,47,48		

Fuente: Elaboración Inteligencias múltiples Paredes, (2005, adaptado por Garay 2015).

Según la tabla N° 2 que tenemos a continuación nos muestra la Operacionalización de la variable Selección del personal docente.

Para el recojo de información de la segunda variable selección del personal docente se utilizara un cuestionario dirigido a los docentes, dicho cuestionario consta de 30 ítems, que facilitó la obtención de datos que permitan conocer al personal docente en la Red N° 06 , de la UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 2: *Operacionalización de la variable: Selección del personal docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rango
Preparación de Personal	Estrategias	1,4,8	Nunca (1)	Alta (110 -150)
	Conocimiento de la organización	2, 10	Casi nunca (2)	
	Conocimiento de los puestos y cargos	3,7,9,11	A veces (3)	
	Reclutamiento	5 , 6	Con frecuencia (4)	Media (70 -109)
	Pre selección	12,13,14	Siempre (5)	
Selección de Personal	Aplicación de técnicas	15,16		Baja (30 - 69)
	Comprobación de datos	17,18		
	Toma de decisiones			
Inducción de Personal	Acogida e inducción	19,20		
	Seguimiento	21,23,25,26,28 22,27,24,29,30.		

Fuente: Elaboración Propia (2015).

2.3 Metodología

Siendo que la metodología comprende al conjunto de métodos que determinaran la investigación realizada, esta comprende lo siguiente: La metodología en esta investigación, está basada en la búsqueda científica de la realidad de los docentes mediante cuestionario que nos indique el sentido positivista.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio que utilizo es: **Básica.**

La investigación básica busca aumentar la teoría, por lo tanto se relaciona con conocimientos. Según (Carrasco, 2009) manifiesto que: “Es la que no tiene propósito aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal del conocimiento científicos existentes acerca de la realidad” (p.43).

Enfoque cuantitativo

El enfoque en nuestra investigación abarcaremos el enfoque cuantitativo. Según Fernandez,R. et al. (2010), Manifestaron que el enfoque cuantitativo: “Es la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (149)

Nivel Correlacional:

El nivel correlacional es aquel tipo de estudio que permite medir el grado de relación

que existe entre las variables. En esta investigación aplicaremos el enfoque correlacional, Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) sostienen que: “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variable” (p.81).

2.5 Diseño

El diseño de estudio para esta investigación utilizaremos el diseño no experimental cuantitativo. Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) al respecto nos manifesto: “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p. 149).

Formas Generales

El diseño no experimental es el que se realiza sin manipular intencionalmente las variables independientes por que ya han sucedido, lo que hacemos es observar los fenómenos tal como se da en el contexto natural para poder analizarlos puede ser transeccional, el diseño no experimental puede ser descriptivo o correlacional.

Según (Carrasco, 2009) refiere que: “Los diseños no experimentales presentan dos formas generales: Diseño Transaccionales Descriptivos, Diseño Transaccionales Explicativo Causales y, Diseño Transaccionales Correlacionales” (p.5). En este caso utilizaremos el Diseño Transaccional Correlacional.

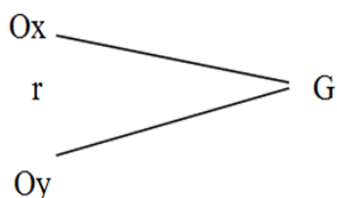
Diseño Transeccional correlacional

En esta investigación utilizamos el diseño transeccional correlacional, tiene como objetivo

describir las relaciones entre dos o más variables en un tiempo determinado.

Según (Epiqueien & Diestra, 2013). manifiesto sobre el diseño transeccional correlacional lo siguiente: “Cuando el investigador recolecta datos en un solo momento, o en un determinado tiempo y único con la facilidad de describir y analizar las variables y la interrelación que hay entre ellas en un momento dado” (p.46).

El nivel es correlacional tiene como esquema el siguiente:



Donde G es la muestra

O x: observación de la variable Inteligencias múltiples.

O y: observación de la variable Selección del personal docente.

r: indica la relación entre las variables x e y.

Dónde: Red 06 de la UGEL 06 de Ate.

2.6 Población, muestra y muestreo

Definición conceptual:

La población se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan a las personas, involucradas en la investigación.

2.6.1 Población

La población de esta investigación está conformada por el docente de los colegios privados de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015.Lima.

Población año 2015

139 Docentes.

2.6.2 Muestra

Definición:

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) afirma que: “La muestra es en esencia, un subgrupo de la población” (p .175).

La muestra utilizada en esta investigación está conformada el personal docente de la Red N° 06, de la UGEL 06 de Ate, 2015 .Siendo dicha muestra 102 docentes utilizándose a las personas que tenían conocimiento de dicha problemática.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la formula estadística siguiente:

$$n_o = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} .$$

Donde:

n_0 = Tamaño muestra

N = Población (139)

Z = Nivel de confianza al 95% que se expresa = (1.96%)

E = Margen de error muestral 4% = $(0.04)^2$

P = Probabilidad de éxito (0,5)

Q = Probabilidad de fracaso (0,5)

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (139) (0.5) (0.5)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (139-1) (0.04)^2}$$

$$n_0 = 102,3$$

Dónde:

n = 102
(Tamaño de la muestra)

Criterios de selección

Los criterios de selección que trabajamos en la investigación son:

Criterios de inclusión

Ser docente de las Instituciones Educativas Privadas, Red N° 6, UGEL6 de Ate. Lima 2015.

Haber asistido el día de la encuesta.

Docentes estables y contratados.

Criterios de Exclusión

No haber asistido el día de la encuesta.

No ser personal de las Instituciones Educativas Privadas, Red N° 6, UGEL6 Ate. Lima.

2015.

2.6.3 Muestreo

El muestreo que utilizamos en la investigación es el muestreo no pro balístico es el procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra.

Una vez obtenida la muestra (102) se halló la frecuencia constante

$$fh = \frac{\text{Muestra}}{\text{Población}}$$

$$fh = \frac{102}{139}$$

$$fh = 0.733$$

Luego hallamos la cantidad de cuestionarios para cada Institución Educativa Privada.

En la tabla N° 3 observamos :La muestra está constituida por la distribución proporcional, para cada estrato en función al tamaño de la muestra de acuerdo a la frecuencia constante del personal docente de la Red 06, UGEL 06 de Ate. Lima. 2015.

Tabla 3: *Población y Muestra de los Docentes*

RED	NIVEL	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA	NUMERO DE DOCENTES POBLACIÓN			MUESTRA		
			Inicial	Primaria	Secundaria	Inicial	Primaria	Secundaria
6	Inicial Primaria Secundaria	Jacques Cousteau	3	6	13	2	4	10
6	Inicial Primaria Secundaria	John Dalton	6	10	15	4	7	11
6	Inicial Primaria	Rosa de Marticorena	3	6	12	2	5	9
6	Inicial Primaria Secundaria	San Basilio	4	8	14	2	6	11
6	Inicial Primaria Secundaria	San Lorenzo	6	15	18	5	11	13
Sub Total			22	45	72	15	33	54
Población y Muestra			139			102		

Fuente: Elaboración propia.

Total de Muestra \Rightarrow **102 Docentes**

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas no son simples herramientas para extraer material, ni tampoco apéndices de teorías preconcebidas. En la siguiente tesis se hizo uso de la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, utilizando el instrumento a cuestionar.

El instrumento de medición de las Inteligencias múltiples fue aplicado a los docentes de la muestra para medir el nivel de percepción y el otro instrumento de la Selección de Personal fue aplicado a los mismos docentes para medir la eficiencia.

2.7.1 Técnicas de encuestas

La técnica empleada para el desarrollo de la tesis es la encuesta.

Según (Epiquien & Diestra, 2013) manifiesta que: “Es el conjunto de reglas y normas de comportamiento que el investigador muestra para ponerse en contacto con el objeto de estudio y lograr información que le interesa medir o cualificar” (p. 82).

Encuesta

Es una de las técnicas empleadas para la investigación de la tesis. Según (Carrasco, 2009) expresa que: “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia” (p.314).

Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos:

Aplicado y desarrollado por expertos ingenieros y metodólogos, que evalúan los instrumentos y formatos de recopilación de información.

Cuestionario

Es un instrumento que se usa para recoger las respuestas de preguntas hechas para la investigación.

Según (Carrasco, 2009) manifiesta que: “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa” (p.318).

Escala de Likert

Es la razón por la cual elaboramos como instrumento de medición de la variable dependiente a una escala para determinar la relación que existe entre las inteligencias múltiples y la selección de personal docente, empleando como método la escala de Likert.

Según Fernández, C. et al. (2010) .Manifestaron que:

Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los participantes [...] eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación [...], sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (p.245).

2.7.2 Instrumentos

En esta investigación el instrumento de medición es muy importante en la recolección de datos para poder medir las respuestas dadas.

Según (Epiquein & Diestra, 2013) nos manifestó que: “En este proceso, el instrumento de medición o de recolección de datos tiene un papel central. Sin él, no hay

observaciones clasificadas. La definición sugerida incluye dos consideraciones: La primera el punto de vista empírico [...].La segunda la perspectiva teórica” (p.83).

Ficha técnica

Para medir la variable Inteligencias múltiples del docente se utilizo

Nombre del Instrumento: Cuestionario Múltiples inteligencia y estilo de enseñanza del docente.

Nombre: Cuestionario.

Autores: Paredes (adaptado por Garay)

Objetivo: Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber las clases de Inteligencia múltiple de los docentes.

Población: 139 Docentes de la Red 06, UGEL 06 de Ate. Lima. 2015.

Número de ítem: 48

Aplicación: Encuesta Directa.

Tiempo de administración: 20 minutos

Escala: politonica.

Nivel	Rango
Baja	48-112
Media	113-177
Alta	178-240

Escala: Likert Fernández, C. et al. (2010, pág. 245).

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Con frecuencia (4)

Siempre (5).

Ficha técnica

Para medir la variable Selección del personal docente se utilizó:

Nombre del Instrumento: Cuestionarios Selección del personal docente.

Nombre: Cuestionario.

Autores: Elaboración Propia.

Objetivo: se aprecia las características la Selección del personal y describe los diferentes aspectos del docente tales como: Preparación, Selección, Inducción.

Población: 139 Docentes de la Red 06, UGEL 06 de Ate. Lima 2015.

Numero de ítem: 30

Aplicación: Encuesta Directa.

Tiempo de administración: 15 minutos

Escala: politonica.

Nivel	Rango
Ineficiente	30-70
Regular	71-111
Eficiente	112-150

Escala: Likert Fernández, C. et al . (2010, pág. 245)

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Con frecuencia (4)

Siempre (5).

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V 22. Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos la estadística descriptiva, la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis de estadística no paramétrica.

Prueba hipótesis

Para (Carrasco, 2009) “Es un procedimiento corriente que consiste en someter a contrastación empírica la declaración afirmativa expresada en la hipótesis, en otras palabras, es verificar en los hechos lo dicho en hipótesis” (p.212).

Nivel de Significación

Si es menor del valor 0,05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0,01, el coeficiente es significativo al nivel de 0,01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). $p \text{ valor} = 0,000 < 0,01$ (altamente significativo), (Baptista, Fernandez, & Hernandez, 1997, pág. 379)



Figura 5: Campana de Gauss Nivel de significancia
Fuente: (Baptista, Fernandez, & Hernandez, 1997)

2.8.1 Fundamentación del Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall:

Es una medida no paramétrica de asociación para los datos ordinales. Los datos ordinales son variables categóricas que tienen tres o más niveles con un orden natural, como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo. La tau-b de Kendall se utiliza en tabulación cruzada para medir la asociación entre dos variables ordinales. La tau-b de Kendall varía de -1.0 (todos los pares no aprobados) a 1.0 (todos los pares aprobados). Un valor positivo indica que ambas variables aumentan al mismo tiempo. Un valor negativo indica que ambas variables disminuyen a la vez (Minitab17, 2016) .

$$\tau = \frac{2 \sum_{\substack{i=1 \\ i < j}}^N \delta(y_i, y_j)}{N(N-1)}$$

El coeficiente τ de Kendall está acotado entre -1 y 1; tomando el valor de 1 cuando la concordancia es perfecta, y tomando el valor -1 cuando la discordancia es perfecta.

Interpretación de Correlación del Tau-b Kendal

El coeficiente τ de Tau-b Kendal puede variar de - 1.00 a + 1.00	
De -0,8 a -1,00	Correlación muy Buena
De -0,60 a -0,79	Correlación Buena
De -0,40 a -0,59	Correlación moderada
De -0,20 a -0,39	Correlación Baja
De 0 a -0,19	Correlación Nula
De 0 a 0,19	correlación prácticamente nula
De + 0,20 a 0,39	Correlación Baja
De + 0,40 a 0,59	Correlación moderada
De + 0,60 a 0,79	Correlación Buena
De + 0,8 a 1,00	Correlación muy Buena

Fuente: (Bizquera, 2004, pág. 212)

2. 8 .2 Validez y Confiabilidad.

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Apéndice C).

Tabla 4: *Validez del instrumento Inteligencias múltiples de los docentes*

Validador	Resultado
Dr. Diaz Dumont Jorge Rafael	Aplicable
Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica	Aplicable
Dr. Seminario Unzueta Ranaall Jesús	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 5: *Validez del instrumento Selección del personal docente*

Validador	Resultado
Dr. Diaz Dumont Jorge Rafael	Aplicable
Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica	Aplicable
Dr. Seminario Unzueta Ranaall Jesús	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Con respecto a la confiabilidad, la información que se brinde a través de las encuestas serán verificadas y cada vez que se apliquen repetidas veces dichos instrumentos no sufrirá variación alguna brindando los mismos resultados.

Tabla 6: *Confiabilidad cuestionario Inteligencias Múltiples*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Validos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticos de fiabilidad			
		Alfa de Cronbach	N de elementos
		,976	48

Fuente: Elaboración Propia (2016).

Interpretación:

Considerando la siguiente escala de De Vellis (Said, y otros, 2015, pág. 4)

Por debajo de 0,60 es inaceptable.

De 0.60 a 0,65 es indeseable.

Entre 0,65 y 0,70 es mínimamente aceptable.

De 0,70 a 0,80 es respetable.

De 0,80 a 0,90 es buena.

De 0,90 a 1,00Muy buena.

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach de superior a 0,9 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 7: *Confiabilidad cuestionario Selección de Personal*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Validos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Eliminados por lista basada en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticos de fiabilidad			
		Alfa de Cronbach	N de elementos
		,919	30

Fuente: Elaboración Propia (2016).

Interpretación:

Considerando la siguiente escala de Vellis (Said, y otros, 2015, pág. 4)

Por debajo de 0,60 es inaceptable.

De 0.60 a 0,65 es indeseable.

Entre 0,65 y 0,70 es mínimamente aceptable.

De 0,70 a 0,80 es respetable.

De 0,80 a 0,90 es buena.

De 0,90 a 1,00 es Muy buena.

Siendo el coeficiente de alfa de Cronbach superior a 0,9 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización del director de la UGEL para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva de identidad de los participantes.

Cita de los textos y documentos consultados.

No manipulación de resultados.

III. Resultados

3.1 Descripción

Tabla 8: *Inteligencias múltiples y la Selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL06 de Ate .2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Inteligencias Múltiples	Baja	18	20	2	40
		17,6%	19,6%	2,0%	39,2%
	Media	0	35	17	52
		0,0%	34,3%	16,7%	51,0%
	Alta	0	3	7	10
		0,0%	2,9%	6,9%	9,8%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

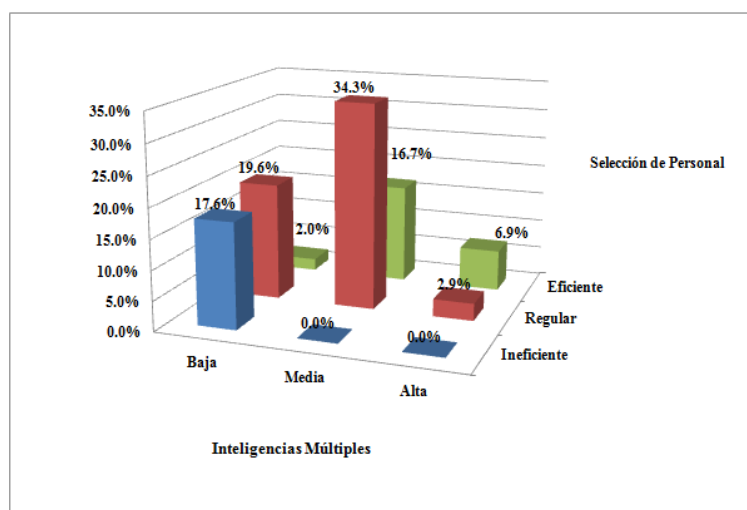


Figura 6: Diagrama de columnas 3D Inteligencias Múltiples y selección de Personal.
Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; las inteligencias múltiples en un nivel baja el 17,6% de los docentes perciben una insuficiente selección de personal; por otro lado, las inteligencias múltiples en un nivel media el 34,3% de los docentes perciben una regular selección de personal. Así mismo, las inteligencias múltiples en un nivel alto el 6,9 % de los docentes perciben una eficiente selección de personal.

Tabla 9: *Inteligencia Lingüística y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Lingüística	Baja	18	27	4	49
		17,6%	26,5%	3,9%	48,0%
	Media	0	23	15	38
		0,0%	22,5%	14,7%	37,3%
	Alta	0	8	7	15
		0,0%	7,8%	6,9%	14,7%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

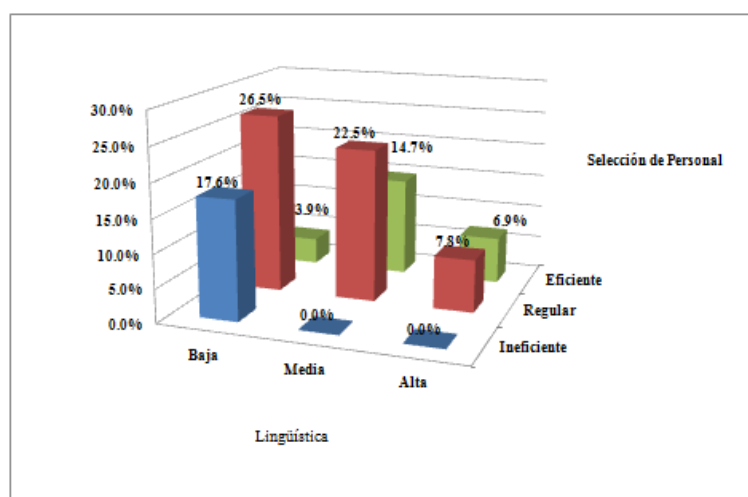


Figura 7: Diagrama de Columnas 3D Inteligencias Lingüística y selección del Personal.
Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la inteligencia lingüística en un nivel baja el en un nivel baja el 17,6% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia lingüística en un nivel media el 22,5% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia lingüística en un nivel alta el 6,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Tabla 10: *Inteligencia Musical y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Musical	Baja	17	11	2	30
		16,7%	10,8%	2,0%	29,4%
	Media	1	36	5	42
		1,0%	35,3%	4,9%	41,2%
	Alta	0	11	19	30
		0,0%	10,8%	18,6%	29,4%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

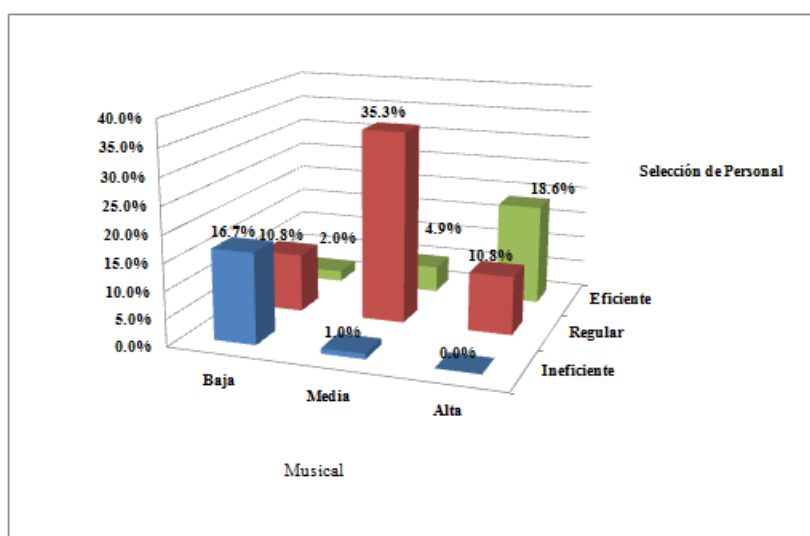


Figura 8: Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Musical y selección de Personal

Fuente: Elaboración Propia.

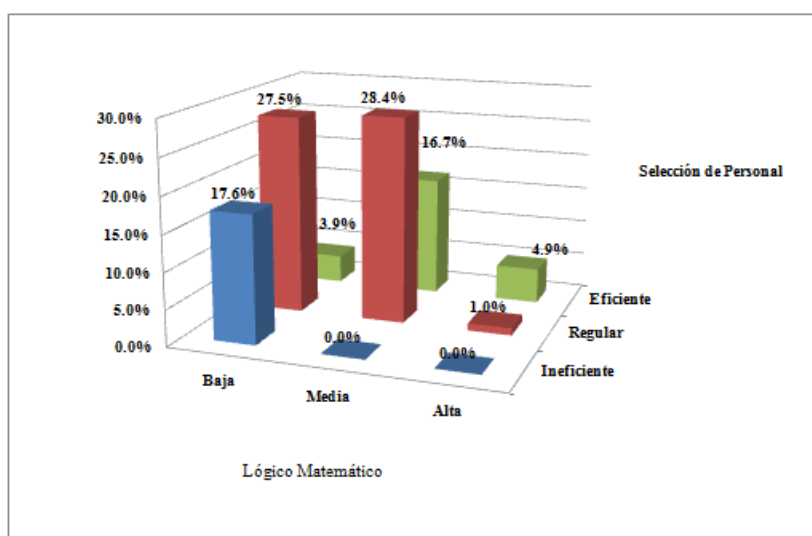
Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la inteligencia Musical en un nivel bajo a el 16,7 % de los percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Musical en un nivel media el en un nivel media el 35,3% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Musical en un nivel alta 18,6% de los docentes percibe una eficiente percibe selección de personal.

Tabla 11: *Inteligencia Lógico matemático y la Selección del personal docente en la Red**06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Lógico Matemático	Baja	18	28	4	50
		17,6%	27,5%	3,9%	49,0%
	Media	0	29	17	46
		0,0%	28,4%	16,7%	45,1%
	Alta	0	1	5	6
		0,0%	1,0%	4,9%	5,9%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

**Figura 9:** Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Lógico matemático y selección de Personal.

Fuente: Elaboración Propia.

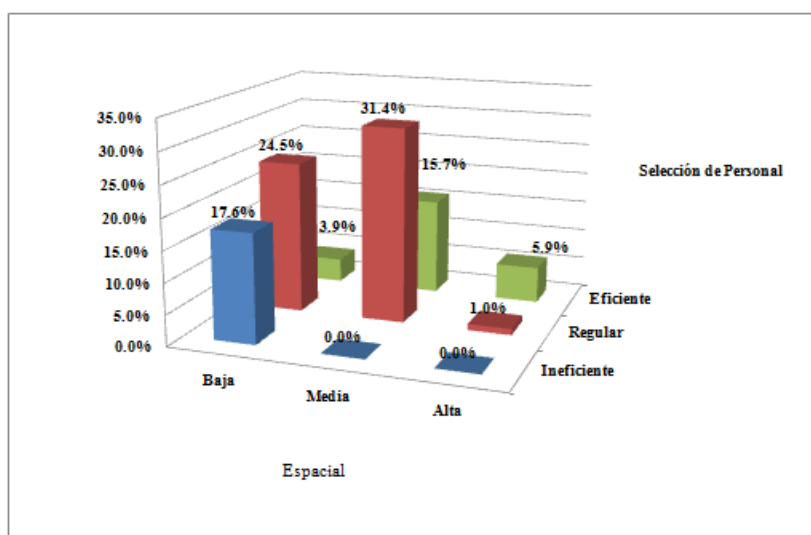
Interpretación:

Como se observa en la tabla y la figura; la inteligencia Lógico Matemático en un nivel baja el 17,6% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Lógico Matemático en un nivel media el 28,4% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Lógico Matemático en un nivel alta 4,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Tabla 12: *Inteligencia Espacial y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL**06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Espacial	Baja	18	25	4	47
		17,6%	24,5%	3,9%	46,1%
	Media	0	32	16	48
		0,0%	31,4%	15,7%	47,1%
	Alta	0	1	6	7
		0,0%	1,0%	5,9%	6,9%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

*Figura 10:* Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Espacial y selección de Personal

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Como se Observa en la tabla y figura; la inteligencia Espacial en un nivel baja el 17,6% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, inteligencia Espacial en un nivel media 31,4% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Espacial en un nivel alta el 5,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Tabla 13: *Inteligencia Cinestésica corporal y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Cenestésico Corporal	Baja	17 16,7%	25 24,5%	5 4,9%	47 46,1%
	Media	0 0,0%	33 32,4%	15 14,7%	48 47,1%
	Alta	1 1,0%	0 0,0%	6 5,9%	7 6,9%
Total		18 17,6%	58 56,9%	26 25,5%	102 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

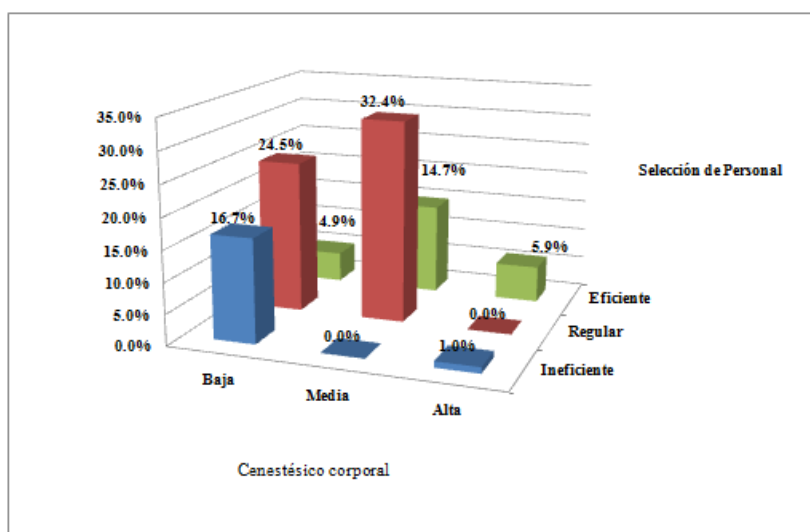


Figura 11: Diagrama de Columnas 3D Gestión Inteligencia Cinestésico Corporal y selección de Personal.
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la inteligencia Cinestésico Corporal en un nivel baja el 16,7% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado ; la inteligencia Cinestésico Corporal en un nivel media el 32,4% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Cinestésico Corporal en un nivel alta el 5,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Tabla 14: *Inteligencia Interpersonal y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Interpersonal	Baja	17	27	6	50
		16,7%	26,5%	5,9%	49,0%
	Media	0	30	14	44
		0,0%	29,4%	13,7%	43,1%
	Alta	1	1	6	8
		1,0%	1,0%	5,9%	7,8%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

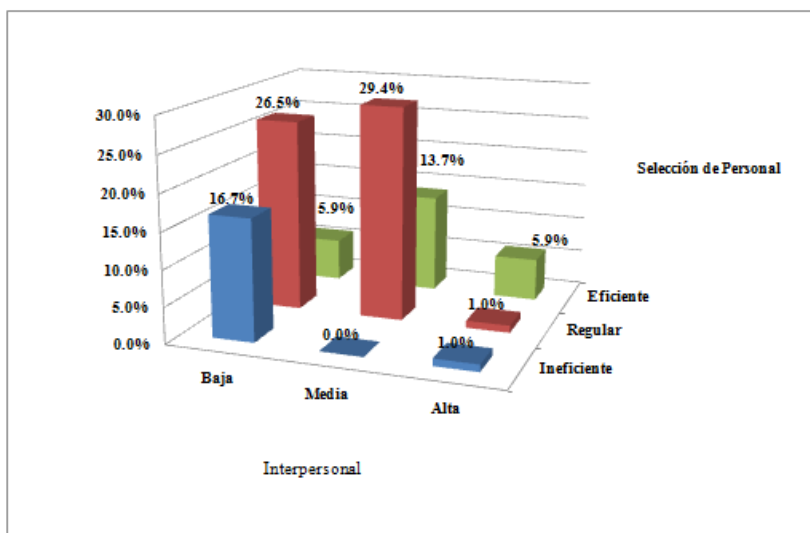


Figura 12: Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Interpersonal y selección de Personal.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la inteligencia Interpersonal en un nivel baja el 16,7% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Interpersonal en un nivel media el 29,4% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la Interpersonal en un nivel alta el 5,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Tabla 15: *Inteligencia Intrapersonal y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Intrapersonal	Baja	18	23	2	43
		17,6%	22,5%	2,0%	42,2%
	Media	0	35	18	53
		0,0%	34,3%	17,6%	52,0%
	Alta	0	0	6	6
		0,0%	0,0%	5,9%	5,9%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

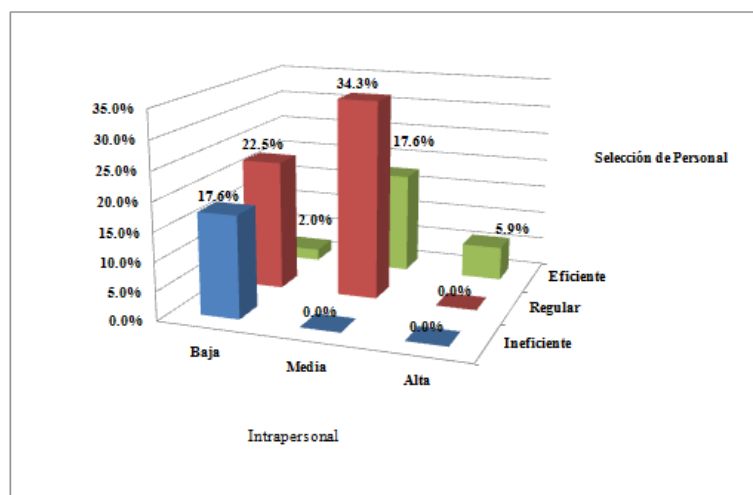


Figura 13: Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Intrapersonal y selección de Personal.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla y en la figura; la inteligencia Intrapersonal en un nivel baja el 17,6% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Intrapersonal en un nivel media el 34,3% de los docentes percibe una regular p selección de personal. Así mismo, la inteligencia Intrapersonal en un nivel alta el 5,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Tabla 16: *Inteligencia Naturalista y la Selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.*

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Naturista	Baja	15 14,7%	26 25,5%	8 7,8%	49 48,0%
	Media	3 2,9%	30 29,4%	11 10,8%	44 43,1%
	Alta	0 0,0%	2 2,0%	7 6,9%	9 8,8%
Total		18 17,6%	58 56,9%	26 25,5%	102 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Apéndice B)

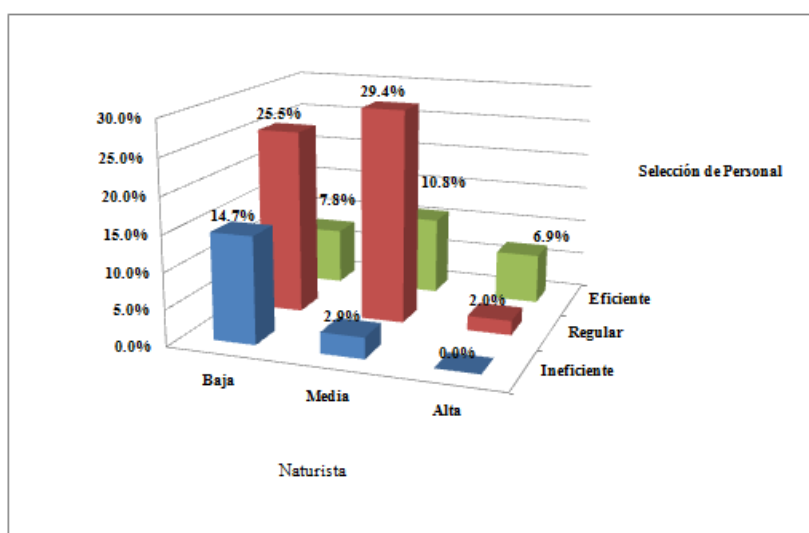


Figura 14: Diagrama de Columnas 3D Inteligencia Naturalista y selección de Personal.
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; de la inteligencia Naturalista en un nivel baja el 14,7% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Naturalista en un nivel media 29,4% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Naturalista en un nivel alta el 6,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

3.2 Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Las inteligencias múltiples tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate 2015.

Hipótesis Nula

Las inteligencias múltiples no tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate 2015.

Tabla 17: *Correlación inteligencias múltiples y selección de personal*

Correlaciones		Selección de Personal	Inteligencias Múltiples
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	102	102
	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	102	102

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,569** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,01; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con las inteligencias múltiples en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis específica 1

La Inteligencia Lingüística tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Lingüística no tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 18: *Correlación inteligencia lingüística y selección de personal*

Correlaciones			
		Selección de Personal	Lingüística
Tau_b de Kendall	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,474**
		n	,000
	Lingüística	Coefficiente de correlación	102
		Sig. (bilateral)	,474**
		n	,000

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,474** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,01; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lingüística en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 2

La Inteligencia Musical tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Musical no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 19: *Correlación inteligencia musical y selección de personal*
Correlaciones

		Selección de Personal	Musical
Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	n	102	102
Musical	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	n	102	102

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,629** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,01; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Musical en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 3

La Inteligencia Lógico matemático tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Lógico matemático no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 20: *Correlación inteligencia lógico matemático y selección de personal*

Correlaciones				
		Selección de Personal	Lógico Matemático	
Tau_b de Kendall		Coefficiente de correlación	1,000	,529**
	Selección de Personal	Sig. (bilateral)	.	,000
		n	102	102
		Coefficiente de correlación	,529**	1,000
	Lógico Matemático	Sig. (bilateral)	,000	.
		n	102	102

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,529** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,010; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lógico matemático en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 4

La Inteligencia Espacial tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Espacial no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 21: Correlación inteligencia espacial y selección de personal

Correlaciones			
		Selección de Personal	Espacial
Tau_b de Kendall	Selección de Personal		
	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	n	102	102
	Espacial		
	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		n	102

**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,533** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,01; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Espacial en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 5

La Inteligencia Cenestésico corporal tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Cenestésico corporal no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 22: *Correlación inteligencia Cenestésico corporal y selección de personal.*

Correlaciones			
		Selección de Personal	Cenestésico corporal
Tau_b de Kendall	Selección de Personal		
	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	n	102	102
	Cenestésico corporal		
	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	n	102	102

**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,471** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,01; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Cenestésico corporal en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 6

La Inteligencia Interpersonal tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Interpersonal no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 23: *Correlación inteligencia interpersonal y selección de personal*

Correlaciones			
		Selección de Personal	Interpersonal
Tau_b de Kendall	Selección de Personal		
	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	n	102	102
	Interpersonal		
	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	n	102	102

**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,439** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,01; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 6; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Interpersonal en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 7

La Inteligencia Intrapersonal tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Intrapersonal no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 24: *Correlación inteligencia intrapersonal y selección de personal*

Correlaciones			
		Selección de Personal	Intrapersonal
Tau_b de Kendall	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,597**
		n	,000
	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	102
		Sig. (bilateral)	,597**
		n	1,000

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,597** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,010; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 7; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Intrapersonal en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Específica 8

La Inteligencia Naturalista tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

La Inteligencia Naturalista no tiene relación significativa con la con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 25: *Correlación inteligencia naturalista y selección de personal*

Correlaciones			
		Selección de Personal	Naturalista
Tau_b de Kendall	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,358**
		n	,000
	Naturalista	Coefficiente de correlación	102
		Sig. (bilateral)	102
		n	,358**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Tau _b Kendall de 0,358** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel altamente significativo y siendo el p valor = 0,000<0,010; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 8; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Naturalista en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

IV. Discusión

Discusión

En cuanto al objetivo específico 1, de los descubrimientos encontrados. El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,474 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo p valor = $0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lingüística en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia lingüística en un nivel baja el 17,6 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia lingüística en un nivel media el 22,5% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia lingüística en un nivel alta el 6,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 2 ,de los descubrimientos encontrados .El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,629 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo p valor = $0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Musical en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia musical en un nivel baja el 16,7 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia musical en un nivel media el 35,3 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Musical en un nivel alta el 18,6 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 3 ,de los descubrimientos encontrados .El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,529 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo p valor = $0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lógico matemático en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia lógico matemático en un nivel baja el 17,6 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia Lógico Matemático en un nivel media el 28,4 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Lógico matemático en un nivel alto el 4,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 4 ,de los descubrimientos encontrados .El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,533 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo p valor = $0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Espacial en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Espacial en un nivel baja el 17,6 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia Espacial en un nivel media el 31.4 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Espacial en un nivel alta el 5,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 5, de los descubrimientos encontrados. El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,471 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Cenestésico Corporal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Cenestésico Corporal en un nivel baja el 16,7 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia Cenestésico Corporal en un nivel media el 32,4 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Cenestésico Corporal en un nivel alta el 5,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 6, de los descubrimientos encontrados. El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,439 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 6; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Interpersonal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Interpersonal en un nivel baja el 16,7 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia Interpersonal en un nivel media el 39,4 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Interpersonal en un nivel alta el 5,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 7, de los descubrimientos encontrados, El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,597 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor = $0,000 < 0,01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 7; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Intrapersonal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Intrapersonal en un nivel baja el 17,6% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Intrapersonal en un nivel media el 34,3% de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Intrapersonal en un nivel alta el 5,9% de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo específico 8, de los descubrimientos encontrados. El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,358 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo p valor = $0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 8; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Naturalista en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Naturalista en un nivel baja el 14,7 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado la inteligencia Naturalista en un nivel media el 29,4 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, la inteligencia Naturalista en un nivel alta el 6,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

En cuanto al objetivo general ,de los descubrimientos encontrados .El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,569 indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentran en un nivel de correlación moderada y siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,01$ (altamente significativo). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La selección del personal docente tiene relación significativa con las Inteligencias múltiples en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, las inteligencias múltiples en un nivel baja el 17,6 % de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado las inteligencias múltiples en un nivel media el 34,3 % de los docentes percibe una regular selección de personal. Así mismo, las inteligencias múltiples en un nivel alto el 6,9 % de los docentes percibe una eficiente selección de personal.

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado en cuanto al objetivo específico 1: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lingüística en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia lingüística percibe una eficiente selección de personal.

(Marie, 2013) .Quien sostuvo que: “Describimos el impacto de las ocho inteligencias en la motivación y adquisición de la lengua extranjera” Esto explica que la capacitación de la inteligencia lingüística influye en todos los idiomas, así mismo (Holguin, 2012) manifiesto “Es preciso que el docente sea partícipe con los estudiantes en los diferentes tipos de lectura para procesar aprendizajes de lectura crítica, lo que conlleva al desarrollo lingüístico.” Los alumnos deben desarrollar todo tipo de lectura para poder favorecer a la adquisición de la inteligencia lingüística.” Nos indica las relaciones altamente significativas como en el estudio de la inteligencia Lingüística. De la misma manera: (Mas, 2013) concluyo” Los resultados muestran que todas las inteligencias tienen

una relación altamente significativa con Inteligencias Múltiples” nos indica la relación significativa de las inteligencia múltiples con la de la inteligencia Lingüística, Así mismo (Lopez, 2011) .nos manifestó “Un dato digno de resaltar por la situación de implicancia en el campo es la relación del rendimiento académico y la inteligencia Lingüística.”- Nos indica que la inteligencia Lingüística tiene relación significativa con el rendimiento académico.

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado : en cuanto al objetivo específico 2, La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Musical en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Musical percibe una eficiente selección de personal. Con respecto a la conclusión de (Marie, 2013) . nos manifiesto “ [...] todas las personas somos inteligente de ocho formas diferentes percibiendo de esta manera la inteligencia musical, así mismo (Marroquin, 2011), concluyo: “Las inteligencias musical se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa.” Nos indica la relación significativa como en el estudio. De la misma manera: (Mas, 2013) concluyo” Los resultados muestran que todas las inteligencias tienen una relación altamente significativa con Inteligencias Múltiples” nos indica la relación significativa de las inteligencia múltiples con la de la inteligencia musical Igualmente (Lopez, 2011). nos manifiesta “En el caso de los estilos de aprendizaje se relacionan con mayor claridad con la inteligencias musical” Nos dice que la inteligencia Musical se relaciona con mayor claridad con los estilos de aprendizaje.

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado en cuanto al objetivo específico 3: La selección del personal

docente tiene relación significativa con la dimensión Lógico matemático percibe una eficiente selección de personal.

Con respecto a la conclusión de (Marroquin, 2011) concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias Lógica Matemática, se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010 ”, Nos indica la relación de las inteligencias múltiples es altamente significativa con la inteligencia Lógica Matemática dicho resultado puede explicarse justamente a razón de la conclusión de (Lopez, 2011) afirmo “En el caso de los estilos de aprendizaje se relacionan con mayor claridad con las inteligencias, Lógica Matemática. “Esto nos dice que la inteligencia Lógica Matemática se relaciona con mayor claridad con los estilos de aprendizaje.

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado: En cuanto al objetivo específico 4: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Espacial en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Espacial percibe una eficiente selección de personal. (Marroquin, 2011) .Concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias Espacial, se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010”, Nos indica la relación de las inteligencias múltiples es altamente significativa con la inteligencia Espacial

Así mismo de los estudios encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado: en cuanto al objetivo específico 5: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Cinestesicocorporal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; percibe una eficiente selección de personal.

(Marroquin, 2011) .Concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias Cinestesico corporal, se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010 ”,Nos indica la relación de las inteligencias múltiples es altamente significativa con la inteligencia Cinestésico corporal. . Igualmente (Lopez, 2011) afirmo “En el caso de los estilos de aprendizaje se relacionan con mayor claridad con las inteligencias Cenestésico corporal.”. Nos indica que la inteligencia cinestésico corporal se relaciona con mayor claridad con los estilos de aprendizaje.

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado: en cuanto al objetivo específico 6: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Interpersonal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Interpersonal en un nivel baja el 16,7% de los docentes percibe una ineficiente selección de personal; por otro lado, la inteligencia Interpersonal percibe una eficiente selección de personal ,dicho resultado puede familiarizarse considerando las conclusiones de (Manzuelo, 2013) concluyo que: “Según los docentes elegidos por el modelo tienen buena relación con docentes , autoridades , alumnos .Estas opiniones de deben a que la aplicación del modelo favorecería la elección de los profesores con competencias Psicológicas – afectivas ,entre ellas las interpersonales.” Esto nos indica que debemos tener una buena relación con la comunidad

educativa, alumnos, docentes, autoridades y padres de familia para favorecer la inteligencia interpersonal. Así mismo (Marroquin, 2011) concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias intrapersonal se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010 .Nos indica que la inteligencia interpersonal tiene una relación significativa dicho aspecto es lo que se encontró en este estudio. Así mismo (Mas, 2013) concluye” Los resultados muestran que todas las inteligencias tienen una relación altamente significativa con Inteligencias Múltiples”. Nos indica la relación significativa como en este estudio. (Lopez, 2011) .Afirmando “En el caso de los estilos de aprendizaje se relacionan con mayor claridad con las inteligencias Interpersonal.” Nos dice que la inteligencia Interpersonal se relaciona con mayor claridad con el rendimiento académico

Así mismo de los estudios encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado: en cuanto al objetivo específico 7: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Intrapersonal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia Intrapersonal percibe una eficiente selección de personal. Dicho resultado puede explicarse justamente a razón de la conclusión de (Marroquin, 2011) “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias Intrapersonal, se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010 ”,Nos indica la relación de las inteligencias múltiples es altamente significativa con la inteligencia Intrapersonal

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado: en cuanto al objetivo específico 8: La selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Naturalista en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; percibe una eficiente selección de personal.

Dicho resultado puede explicarse justamente a razón de la conclusión de (Marroquin, 2011) concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias Naturalista, se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010”.

Así mismo de los descubrimientos encontrados en la presente investigación corrobora lo planteado: en cuanto al objetivo general: La selección del personal docente tiene relación significativa con las inteligencias múltiples en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, las inteligencias múltiples percibe una regular selección de personal. Así mismo, las inteligencias múltiples en un nivel alto el 6,9% de los docentes perciben una eficiente selección de personal.

Con respecto a la conclusión de (Marroquin, 2011) concluyo: “Las inteligencias múltiple se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa las inteligencias Lingüística, Musical, Lógica matemática, Espacial ,cinestésico corporal , Interpersonal, Intrapersonal y Naturalista se relacionan significativamente con la gestión educativa de los directores de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06 de Lima metropolitana 2010 ”,Nos indica la relación de las inteligencias múltiples es altamente significativa con todas las

inteligencias Lingüística ,Musical, Lógica Matemática , Espacial ,Cenestésico corporal , Interpersonal , Intrapersonal y la Naturalista , Así mismo (Mas, 2013) concluyo” Los resultados muestran que todas las inteligencias tienen una relación altamente significativa con Inteligencias Múltiples “Nos indica tener en cuenta los niveles de las inteligencias múltiples y además tiene una relación altamente significativa.

Con respecto a la conclusión de (Fernandez A. , 2012) .concluyo que: “El empresario, a la hora de organizar el proceso productivo, tiene libertad para contratar a los trabajadores que desee” Nos indica que el empresario debe tener en cuenta las pruebas de selección tomadas en relación con las inteligencias múltiples para colocarlos en un lugar apropiado.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: La presente investigación demuestra que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lingüística en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,474 represento una positiva asociación entre las variables.

Segunda: Igualmente se demuestra que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Musical en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,62, represento una positiva asociación entre las variables.

Tercera: Se concluye que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Lógico matemático en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,529 represento una positiva asociación entre las variables.

Cuarta: Visto lo expuesto llegamos a la conclusión que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Espacial en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,533 represento una positiva asociación entre las variables.

Quinta: Se concluye que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Cinestesicocorporal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,471 represento una positiva asociación entre las variables.

- Sexta:** Esta investigación concluye que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Interpersonal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,439 represento una positiva asociación entre las variables.
- Sétima:** Se demuestra que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Intrapersonal en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,597 represento una positiva asociación entre las variables.
- Octava:** Se observa que la selección del personal docente tiene relación significativa con la dimensión Naturalista en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,358 represento una moderada asociación entre las variables.
- Novena:** Finalmente se demuestra que la selección del personal docente tiene relación significativa con las inteligencias múltiples en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b Kendall de 0,569 represento una positiva asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Respecto a las inteligencias múltiples se sugiere convencer a los docentes sobre la importancia que tiene el desarrollo lingüística, para lograr un buen desempeño en las actividades profesionales.

Segunda: Igualmente debemos concientizar a los docentes sobre la importancia de las inteligencia Musical, Lógica matemática, Espacial, Cinestecico corporal, para lograr una buena realización en las tareas o acciones realizadas en la institución.

Tercera: Respecto a las inteligencias múltiples se sugiere que los docentes deben comprender la importancia que tiene la inteligencia Interpersonal, Intrapersonal y Naturalista, para lograr una óptima ejecución en las actividades de la institución.

Cuarta: Igualmente la selección del personal se sugiere a los docentes tiene que tener una relación significativa con respecto a las inteligencia múltiples, para lograr un buen desempeño en las actividades profesionales

Quinta: Respecto a la selección del personal el empresario, a la hora de organizar el proceso productivo, tiene libertad para contratar a los trabajadores que desee tiene que tener en cuenta mediante los tés o pruebas de selección tomados la relación con la inteligencia múltiples para colocarlos en el lugar más apropiado.

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Arbaiza, L. (2014). *Administracion y Organizacion un enfoque contemporaneo*. Lima, Lima, Peru: Cengage. Recuperado el 04 de Enero de 2016, de <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2014/administracion-organizacion-enfoque-contemporaneo/>
- Armstrong, T. (2001). *Inteligencias multiples*. Bogota, Colombia: Grupo Norma,S.A. Recuperado el 04 de Diciembre de 2015
- Armstrong, T. (2006). *Inteligencias multiples en el aula*. Barceloca, España: Paidos. Recuperado el 17 de octubre de 2015, de <http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2015/05/Armstrong-2.pdf>
- Baptista, P., Fernandez, C., & Hernandez, R. (1997). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico. Recuperado el 17 de Diciembre de 2015
- Bizquera, R. (2004). *Metodologia de la Investigacion*. Madrid, España: Educativa Madrid Trilla. Recuperado el 17 de Diciembre de 2015
- Carrasco, S. (2009). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Lima, Peru: San Marcos. Recuperado el 14 de Diciembre de 2015
- Castaña, M., Lopez, G., & Prieto, J. (Febrero de 2011). *Guia Tecnica y de Buenas Practicas en Reclutamiento y Seleccion de Personal. Colegio Oficial de Psicologos de Madrid*, 15. Obtenido de www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Interamericana editores, S.A. de C.V. Recuperado el 24 de Noviembre de 2015
- Chiavenato, I. (2011). En I. Chiavenato, *Administracion de Recursos Humanos* (novena ed., págs. 143-160). Mexico: Edamsa impresiones S.A. de C.V. Recuperado el 25 de Octubre de 2015
- Criollo, A. (24 de Agosto de 2012). *Revista Cientifica*. 1. Recuperado el 04 de Enero de 2016, de <http://andersoncriollo.blogspot.pe/2012/08/justificacion.html>
- Cuesta, A. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Lima, Lima, Peru: Macro. Recuperado el 12 de Octubre de 2015
- Empleadores, A. d. (2013). *GUIA_ABE_EVALUACION_DESEMPEÑO*, 3. Recuperado el 05 de Enero de 2016, de http://www.amcham.org.pe/abe/descargas/GUIA_ABE_EVALUACION_DESEMPEÑO.pdf
- Epiquien, M., & Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una investigacion cuasiexperimental*. Lima, Peru: Graficos Danny. Recuperado el 07 de Enero de 2016
- Fernandez, A. (2012). *"Estudios preliminares del contrato de Trabajo y Tecnicas de Seleccion de Trabajadores. Analisis aplicado al caso de las Pymes Industriales Innovadoras "*. Tesis doctoral, Universidad Rovira I Virgili de Tarragona, Tarragona- España. doi:<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/119543/TESIS.pdf?sequence=1>
- Fernandez, A., & Mihura, D. (2015). *Inteligencias Multiples. Revista de Educación, Motricidad e Investigación*(4), 6-7. Recuperado el 21 de Noviembre de 2015, de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11632/Inteligencias_multiples.pdf?sequence=2
- Fonseca, C. (2006). *Las inteligencias múltiples en la enseñanza del español*:. Huelva, España. Recuperado el 08 de Octubre de 2015, de

- http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/PDF/munich_2006-2007/03_fonseca.pdf
- Gardner, H. (2014). Las inteligencias Múltiples. En *Estructuras de la mente* (sexta ed., págs. 3-5). Bogotá, Colombia: Fondo de la Cultura Económica. Recuperado el 03 de Octubre de 2015
- Gonzales, A. (19 de Diciembre de 2011). Inteligencias múltiples. *Alaya difundiendo infancia*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2015, de www.alaya.es/2011/12/19/inteligencias-multiples/
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). En R. Hernandez, C. Fernandez, & P. Baptista, *Metodología de la Investigación* (4 ta ed., págs. 81,149). Mexico: McGraw Hill. Recuperado el 6 de Enero de 2016
- Holguin, R. (2012). *INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y METODOLOGÍA DEL DESARROLLO*. Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 10 de Octubre de 2015, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1624/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Lopez, T. (2011). *Relacion entre las Inteligencias Múltiples ,Estilo de Aprendizaje y Rendimiento Academico de los alumnos de programa de complementacion Pedagogica de la Facultad de Educacion de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 25 de Enero de 2016
- Manzuelo, S. (2013). *Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la enseñanza de idioma*. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 06 de Noviembre de 2015, de <https://www.google.com.pe/?ion=1&espv=2#q=%E2%80%9CEfectos+de+la+Aplicaci%C3%B3n+de+un+Modelo+por+Competencias+en+la+Selecci%C3%B3n+de+Personal+Docente+de+una+Instituci%C3%B3n+dedicada+a+la+ense%C3%B1anza+de+idioma>
- Marie, A. (2013). *La Teoría de Las Inteligencias Múltiples en la Enseñanza de Español*. Salamanca, España. Recuperado el 16 de Noviembre de 2015, de <http://www.mecd.gob.es/dctm/redele/Material.../2014-BV-15-01AliciaMarieShannon.pdf?>
- Marroquin, R. (2011). *Las Inteligencias Múltiples y su Relación con la Gestión Educativa de los Directores en centros de Educación Básica Alternativa de la UGELN° 06*. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 28 de Enero de 2016
- Mas, H. (2013). *Relación entre las Inteligencias Múltiples, Inteligencia Emocional y estilos de Aprendizaje de las alumnas de la Institución Pública N° 81002 Javier Heraud Trujillo 2009*. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 18 de Noviembre de 2015
- Ministerio de Educación del Perú. (08 de 11 de 2007). *Ministerio de Educación del Perú.com*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2015, de <http://www.Ministerio de Educacion del Peru2.com>
- Minitab17, S. t. (2016). Recuperado el 14 de Abril de 2016, de <http://support.minitab.com/es->
- Murgia, O. (30 de Abril de 2013). Ejercicios para estimular ambos hemisferios cerebrales. (O. Murgia, Ed.) *Coeduweg*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2016, de <http://odettemurguiaamx.blogspot.pe/2013/04/ejercicios-para-estimular-ambos.html>
- Said, E., Silveira, A., Valencia, J., Iriarte, F., Justo, P., & Patricia, M. (2015). *Universidad del Norte*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2015, de <http://manglar.uninorte.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10584/5704/9789587416336%20eFactores%20asociados%20al%20nivel%20de%20uso%20de%20las%20TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). Administracion de Recursos Humanos. Cengage Learning editores, S.A. Recuperado el 19 de Noviembre de 2015

Soporte tecnico de Minitab 17. (2016). Recuperado el 14 de Abril de 2016, de <http://support.minitab.com/es->

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Apêndice A: Matriz de Consistência

TÍTULO: Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015.

AUTOR: Juana Doris Garay Timoteo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Qué relación existe entre las inteligencias múltiples y la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06 UGEL 06 de Ate. 2015? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Lingüística y la selección del personal docente Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015? ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Musical y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015? ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Lógico Matemático y la selección del personal docente en la Red 06 UGEL 06 de Ate. 2015? ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Espacial y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015?	OBJETIVO GENERAL: Determinar qué relación existe entre las inteligencias múltiples y la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Investigar qué relación existe entre la dimensión Lingüística y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015. Analizar qué relación existe entre la dimensión Musical y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015. Determinar qué relación existe entre la dimensión Lógico matemático y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015. Investigar qué relación existe entre la dimensión Espacial y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.	HIPÓTESIS GENERAL: Las inteligencias múltiples tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: La dimensión Lingüística tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06 UGEL 06 de Ate. 2015. La dimensión Musical tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015. La dimensión Lógico Matemático tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015. La dimensión Espacial tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.	Variable 1: INTELIGENCIAS MÚLTIPLES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Lingüística	Características Capacidades	1, 2,3 4,5,6	Alta (178 - 240) Media (113- 177) Baja (48 - 112)
			Musical	Características Capacidades	7,8,9 10,11,12.	
			Lógico Matemático	Características Capacidades	13, 14,15 16, 17,18.	
			Espacial	Características Habilidades	19, 20,21 22,23 ,24.	
			Cinestesicorporal	Características Habilidades	25,26,27 28, 29,30.	
			Interpersonal	Características Capacidades	31,32,33,3 4,35,36.	
			Intrapersonal	Características Habilidades	37, 38,39 40, 41,42.	
			Naturista	Características Habilidades	.43,44,45 46,47,48.	

¿Qué relación existe entre la Inteligencia Cinestesicocorporal y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015?	Analizar qué relación existe entre la dimensión Cinestesicocorporal y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.	La dimensión Cinestesicocorporal tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.	Variable 2:SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Preparación	Estrategias	1,4,8	Eficiente (112 -150) Regular (75 – 111) Ineficiente (30 – 70)
				Conocimiento de la organización	2,3,7,10	
				Conocimiento de los puestos y cargos	9,11	
				Reclutamiento	5,6	
			Selección	Pre selección	12,13,14	
Aplicación de técnicas	15,16					
Comprobación de datos	17,18					
Inducción	Toma de decisiones	19,20				
	Acogida e	21,23,25,26,28				
	Inducción Seguimiento	22,27,24,29,30.				
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Interpersonal y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015?	Determinar qué relación existe entre la dimensión Interpersonal y la selección del personal docente en la Red 06 UGEL 06 de Ate. 2015.	La dimensión Interpersonal tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.				
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Intrapersonal y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015?	Investigar qué relación existe entre la dimensión Intrapersonal y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.	La dimensión Intrapersonal tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.				
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Naturalista y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015?	Analizar qué relación existe entre la dimensión Naturalista y la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.	La dimensión Naturista tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN TIPO: BÁSICO Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, “Es la que no tiene propósito aplicativos inmediatos,	POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN: La población es de 139 Docentes. TAMAÑO DE MUESTRA: Muestra :102	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1 : Inteligencias múltiples Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre las Inteligencias múltiples Polidotomico	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras DE PRUEBA: Prueba hipótesis Para (Carrasco, 2009, pág. 187) “La hipótesis se puede definir como enunciados que contienen la respuesta probablemente al problema de investigación y hace referencia al desenvolvimiento empírico de la variable o relación entre			

<p>pues solo busca ampliar y profundizar el caudal del conocimiento científicos existentes acerca de la realidad”. (Carrasco, 2009, pág. 43).</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transaccional, según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p> <div data-bbox="168 917 403 1045"> <pre> graph LR Ox --- r Oy --- r Ox --> G Oy --> G </pre> </div> <p>G: Muestra.</p> <p>O_x: observación de la variable Inteligencias Múltiples. O_y: observación de la variable Selección del personal Docente. r: relación de las variables x e y</p>	<p>Tipo de muestra: MAS</p> <p>No Proba listica</p> <p>Enfoque de la investigación:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Autor:: Cuadro “Inteligencias Múltiples” (Ministerio de Educacion del Peru, 2007, págs. 16-18) (adaptado Garay 2015)</p> <p>Año:2015</p> <p>Monitoreo : Abril 2016</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Instituciones Educativas privadas de la Red N° 06, UGEL 06</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Selección del personal docente.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Selección del personal Polidotomico</p> <p>Autor: Juana Garay Timoteo</p> <p>Año: 2015</p> <p>Monitoreo: Abril 2016</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Instituciones Educativas privadas de la Red N° 06 ,UGEL 06</p> <p>Forma de Administración: Directa Polidotomica</p>	<p>variables ,cuya veracidad será demostrada con la aplicación del método científico de investigación”.</p> <p>Nivel de Significación:</p> <p>Si es menor del valor 0,05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0,05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0,01, el coeficiente es significativo al nivel de 0,01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). p valor = 0,000<0,01 (altamente significativo), (Baptista, Fernandez, & Hernandez, 1997, pág. 379)</p> <p>Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall:</p> <p>Es una medida no paramétrica de asociación para los datos ordinales. Los datos ordinales son variables categóricas que tienen tres o más niveles con un orden natural, como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo. La tau-b de Kendall se utiliza en tabulación cruzada para medir la asociación entre dos variables ordinales. La tau-b de Kendall varía de -1,0 (todos los pares no aprobados) a 1,0 (todos los pares aprobados). Un valor positivo indica que ambas variables aumentan al mismo tiempo. Un valor negativo indica que ambas variables disminuyen a la vez (Soporte tecnico de Minitab 17, 2016, pág. s.n.)</p>
--	---	--	---

Apéndice B: Instrumentos

**- MÚLTIPLES INTELIGENCIAS Y ESTILOS DE ENSEÑANZA DEL
DOCENTE. CUESTIONARIO**

El resultado de este cuestionario revelará tu perfil como docente en relación con la teoría de las múltiples inteligencias Para ello debe de indicar en qué medida las frases que aparecen a continuación son verdaderas, de acuerdo a como piense o actúa la mayoría de veces.

No ponga ninguna información que le podría identificar en estas hojas.

Hay cinco respuestas, para cada declaración en el cuestionario, marque con un aspa según su opinión.

No existen respuestas correctas o incorrectas.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Con frecuencia 5 Siempre

	Dimensión Lingüística	1	2	3	4	5
1	Anoto las cosas para recordarlas mejor.					
2	Promuevo que mis estudiantes tomen notas.					
3	Se me dan bien los idiomas.					
4	Anoto mis ideas en papel.					
5	Me gusta incluir poemas o textos literarios en mis clases.					
6	Me gusta organizar debates y discusiones en clase.					
	Dimensión Musical	1	2	3	4	5
7	La música forma parte de mis clases.					
8	Pongo música de fondo para trabajar (cuando preparo mis clases).					
9	Intento conocer los intereses musicales de mis estudiantes.					
10	Suelo hablar de música con mis alumnos.					
11	Mis estudiantes escriben canciones, raps o poemas como trabajo de clase.					
12	Utilizo rimas y secuencias rítmicas para ayudar a mis estudiantes a recordar.					
	Dimensión Lógico Matemático	1	2	3	4	5
13	Me gusta calcular con detalle las calificaciones de mis estudiantes.					
14	Me considero una persona planificadora.					
15	Abordo los problemas de forma racional y lógica.					
16	Me gusta ayudar a mis estudiantes a planificar y organizarse el trabajo.					

17	Tengo una agenda estructurada para las reuniones del colegio.					
18	Utilizo diagramas y formulas en clase.					
	Dimensión Espacial	1	2	3	4	5
19	Utilizo dibujos en mis clases.					
20	Utilizo mapas conceptuales, tablas y/o diagramas (por ejemplo: al planificar una lección).					
21	Cuando recuerdo una clase, lo hago como si estuviese viendo la televisión					
22	En mis clases utilizo películas o videos.					
23	Si pienso en una clase veo el sitio en el que se sienta cada alumno.					
24	Suelo reubicar el mobiliario de la clase a mi gusto.					
	Dimensión Cinestésico-corporal	1	2	3	4	5
25	Prefiero que mis alumnos no se sienten siempre en el mismo sitio.					
26	Utilizo dramatizaciones y juegos de representación en mis clases.					
27	En clase, hago actividades en las que los alumnos tienen que manipular objetos físicamente (juegos de mesa, regletas...).					
28	Llevo a cabo actividades en las que los estudiantes tienen que moverse por el aula.					
29	Tengo contacto con mis estudiantes.					
30	Creo materiales visuales para mis clases.					
	Dimensión Interpersonal	1	2	3	4	5
31	Creo que los alumnos aprenden mucho del trabajo en grupo.					
32	Promuevo las discusiones entre mis alumnos como estrategia de aprendizaje					
33	Mis alumnos trabajan en grupos					
34	Pido a mis estudiantes que reflexionen sobre el funcionamiento del grupo en el que trabajan.					
35	Utilizo las dinámicas de grupo en mis clases.					
36	Prefiero trabajar en equipo a trabajar de forma independiente					
	Dimensión Intrapersonal	1	2	3	4	5
37	Prefiero trabajar de forma independiente a trabajar en equipo.					
38	Animo a mis estudiantes a que reflexionen individualmente sobre su aprendizaje.					
39	Reflexiono sobre lo que hago en mi trabajo.					
40	Necesito silencio y privacidad para preparar mis clases.					
41	Intento realizar tareas que tengan relevancia personal para mis estudiantes.					
42	Considero a mis estudiantes como individuos.					

	Dimensión Naturalista	1	2	3	4	5
43	Me gustan las lecciones y actividades que tratan de fenómenos de la naturaleza (volcanes, animales...).					
44	Conozco las previsiones meteorológicas.					
45	Me gusta hablar de agricultura, naturaleza o temas medioambientales con mis colegas.					
46	Conozco las mascotas de mis estudiantes y hablo de ellas al respecto.					
47	Me gusta sacar temas medioambientales en mis clases.					
48	Me gusta dar clase fuera del aula.					

Adaptado (por Garay, 2015) (Ministerio de Educacion del Peru, 2007, págs. 16-18)

Se agradece su colaboración.

SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE CUESTIONARIO

Este cuestionario está dirigido a los docentes, contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de su persona. Para ello debe de indicar en qué medida las frases que aparecen a continuación son verdaderas, de acuerdo a como piense o actúa la

No ponga ninguna información que le podría identificar en estas hojas.

Hay cinco respuestas, para cada declaración en el cuestionario, marque con un aspa según su opinión.

Use la escala siguiente para sus respuestas

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Con frecuencia
5	Siempre

Dimensión de Preparación		1	2	3	4	5
1	Está capacitado para el puesto de trabajo al cual postula.					
2	Analiza su trabajo después de realizarlo					
3	Puede mejorar el trabajo de la institución al cual está postulando.					
4	Se informa del puesto al cual estas postulando.					
5	Apoya a sus compañeros en el trabajo si lo solicitan.					
6	Ejerce la enseñanza a distancia como la video conferencia.					
7	Demuestra un sentido de seguridad y confianza					
8	Se capacita para mejorar su conocimiento.					
9	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz					
10	Podría destacar la formación que posee que se ajuste al puesto					
11	Lee revistas, periódicos y anuncios de propuesta de trabajo.					
Dimensión central o de Selección		1	2	3	4	5
12	Se capacita en pruebas psicológicas (verbales, numéricas)					
13	Utiliza la Tecnología de Información.					
14	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás					
15	Participa en cursos y seminarios Externos en la aplicación de Técnicas.					
16	Sus datos e información de su currículum vitae son verificables.					
17	Aplica la Técnica aprendida en la institución.					
18	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas					

19	Esta dispuesto a presentarse a un examen médico si el puesto lo requiere.					
20	Cuida de su cuerpo y no ingiere alcohol o droga					
Dimensión de Acogida e Inducción y seguimiento		1	2	3	4	5
21	Respeto a la autoridad.					
22	Llega temprano a su trabajo.					
23	Participa Ud. en actividades con su comunidad.					
24	Podría trabajar horas extras si lo requieren.					
25	Encuentra intolerante ver como otras personas realizan tareas que sabes que se pueden hacer más deprisa.					
26	Cuando Ud. se propone una meta lo consigue.					
27	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo requieran, evitando ser inflexible en su comportamiento.					
28	Puede trabajar bajo presión.					
29	Supera las adversidades con facilidad.					
30	Disfruta del trabajo en equipo					

Elaboración Propia. (2015)

Se agradece su colaboración.

Apéndice C: Validación de Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

DR. JORGE RAFAEL DIAZ DU MONT

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación de la UCV, en la sede de Santa Anita-Lima, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.


El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- a) Carta de presentación.
- b) Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- c) Matriz de Operacionalización de las variables.
- d) Matriz de consistencia.
- e) Instrumentos
- f) Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Juana Doris Garay Timoteo
D.N.I: 08484971

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Lingüística							
1	Anoto las cosas para recordarlas mejor.	/		/		/		
2	Promuevo que mis estudiantes tomen notas.	/		/		/		
3	Se me dan bien los idiomas.	/		/		/		
4	Anoto mis ideas en papel.	/		/		/		
5	Me gusta incluir poemas o textos literarios en mis clases.	/		/		/		
6	Me gusta organizar debates y discusiones en clase.	/		/		/		
	Dimensión Musical							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La música forma parte de mis clases.	/		/		/		
8	Pongo música de fondo para trabajar (cuando preparo mis clases).	/		/		/		

9	Intento conocer los intereses musicales de mis estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Suelo hablar de música con mis alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Mis estudiantes escriben canciones, raps o poemas como trabajo de clase.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Utilizo rimas y secuencias rítmicas para ayudar a mis estudiantes a recordar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dimensión Lógico Matemático	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me gusta calcular con detalle las calificaciones de mis estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Me considero una persona planificadora.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Abordo los problemas de forma racional y lógica.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Me gusta ayudar a mis estudiantes a planificar y organizarse el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Tengo una agenda estructurada para las reuniones del colegio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

18	Utilizo diagramas y formulas en clase.	✓		✓		✓		
	Dimensión Espacial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Utilizo dibujos en mis clases.	✓		✓		✓		
20	Utilizo mapas conceptuales, tablas y/o diagramas (por ejemplo: al planificar una lección).	✓		✓		✓		
21	Cuando recuerdo una clase, lo hago como si estuviese viendo la televisión	✓		✓		✓		
22	En mis clases utilizo películas o videos.	✓		✓		✓		
23	Si pienso en una clase veo el sitio en el que se sienta cada alumno.	✓		✓		✓		
24	Suelo reubicar el mobiliario de la clase a mi gusto.	✓		✓		✓		
	Dimensión Cinestésico-corporal	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Prefiero que mis alumnos no se sienten siempre en el mismo sitio.	✓		✓		✓		

26	Utilizo dramatizaciones y juegos de representación en mis clases.	✓		✓		✓		
27	En clase, hago actividades en las que los alumnos tienen que manipular objetos físicamente (juegos de mesa, regletas...).	✓		✓		✓		
28	Llevo a cabo actividades en las que los estudiantes tienen que moverse por el aula.	✓		✓		✓		
29	Tengo contacto con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
30	Creo materiales visuales para mis clases.	✓		✓		✓		
	Dimensión Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Creo que los alumnos aprenden mucho del trabajo en grupo.	✓		✓		✓		
32	Promuevo las discusiones entre mis alumnos como estrategia de aprendizaje	✓		✓		✓		
33	Mis alumnos trabajan en grupos	✓		✓		✓		
34	Pido a mis estudiantes que reflexionen sobre el funcionamiento del grupo en el que trabajan.	✓		✓		✓		

35	Utilizo las dinámicas de grupo en mis clases.	✓		✓		✓		
36	Prefiero trabajar en equipo a trabajar de forma independiente	✓		✓		✓		
	Dimensión Intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Prefiero trabajar de forma independiente a trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
38	Animo a mis estudiantes a que reflexionen individualmente sobre su aprendizaje.	✓		✓		✓		
39	Reflexiono sobre lo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		
40	Necesito silencio y privacidad para preparar mis clases.	✓		✓		✓		
41	Intento realizar tareas que tengan relevancia personal para mis estudiantes.	✓		✓		✓		
42	Considero a mis estudiantes como individuos.	✓		✓		✓		
	Dimensión Naturista	Si	No	Si	No	Si	No	
43	Me gustan las lecciones y actividades que tratan de fenómenos de la naturaleza (volcanes, animales...).	✓		✓		✓		

44	Conozco las previsiones meteorológicas.	✓		✓		✓		
45	Me gusta hablar de agricultura, naturaleza o temas medioambientales con mis colegas.	✓		✓		✓		
46	Conozco las mascotas de mis estudiantes y hablo de ellas al respecto.	✓		✓		✓		
47	Me gusta sacar temas medioambientales en mis clases.	✓		✓		✓		
48	Me gusta dar clase fuera del aula.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

22 de 3 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Díaz Dumont Jorge Rafael DNI: 08698815

Especialidad del evaluador: Dr. Licenciado en Educación e Ingeniero

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
ING. INDUSTRIAL - CIP 43232
CATEGÓRICO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 08698815

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión de Preparación							
1	Está capacitado para el puesto de trabajo al cual postula.	✓		✓		✓		
2	Analiza su trabajo después de realizarlo	✓		✓		✓		
3	Puede mejorar el trabajo de la institución al cual está postulando.	✓		✓		✓		
4	Se informa del puesto al cual estas postulando.	✓		✓		✓		
5	Apoya a sus compañeros en el trabajo si lo solicitan.	✓		✓		✓		
6	Ejerce la enseñanza a distancia como la video conferencia.	✓		✓		✓		
7	Demuestra un sentido de seguridad y confianza	✓		✓		✓		
8	Se capacita para mejorar su conocimiento.	✓		✓		✓		
9	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	✓		✓		✓		
10	Podría destacar la formación que posee que se ajuste al puesto	✓		✓		✓		

11	Lee revistas, periódicos y anuncios de propuesta de trabajo.	✓		✓		✓		
	Dimensión central o de Selección	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se capacita en pruebas psicológicas (verbales, numéricas)	✓		✓		✓		
13	Utiliza la Tecnología de Información.	✓		✓		✓		
14	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás	✓		✓		✓		
15	Participa en cursos y seminarios Externos en la aplicación de Técnicas.	✓		✓		✓		
16	Sus datos e información de su currículo vitae son verificables.	✓		✓		✓		
17	Aplica la Técnica aprendida en la institución.	✓		✓		✓		
18	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas	✓		✓		✓		
19	Esta dispuesto a presentarse a un examen médico si el puesto lo requiere.	✓		✓		✓		
20	Cuida de su cuerpo y no ingiere alcohol o droga	✓		✓		✓		

	Dimensión de Acogida e Inducción y seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Respeto a la autoridad.	✓		✓		✓		
22	Llega temprano a su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Participa Ud. en actividades con su comunidad.	✓		✓		✓		
24	Podría trabajar horas extras si lo requieren.	✓		✓		✓		
25	Encuentra intolerante ver como otras personas realizan tareas que sabes que se pueden hacer más deprisa.	✓		✓		✓		
26	Cuando Ud. se propone una meta lo consigue.	✓		✓		✓		
27	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo requieran, evitando ser inflexible en su comportamiento.	✓		✓		✓		
28	Puede trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
29	Supera las adversidades con facilidad.	✓		✓		✓		
30	Disfruta del trabajo en equipo	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

22 de 3 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DÍAZ DU MONT SORGO RAFAEL DNI: 08698815

Especialidad del evaluador: DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN E INGENIERO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
ING INDUSTRIAL - CP 43232
CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
LIM. 0000018

Firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Dra. Hilchred Jénica Ledesma Cuadros

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación de la UCV, en la sede de Santa Anita-Lima, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- a) Carta de presentación.
- b) Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- c) Matriz de Operacionalización de las variables.
- d) Matriz de consistencia.
- e) Instrumentos
- f) Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Juana Doris Garay Timoteo

D.N.I: 08484971

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Lingüística							
1	Anoto las cosas para recordarlas mejor.	X		X		X		
2	Promuevo que mis estudiantes tomen notas.	X		X		X		
3	Se me dan bien los idiomas.	X		X		X		
4	Anoto mis ideas en papel.	X		X		X		
5	Me gusta incluir poemas o textos literarios en mis clases.	X		X		X		
6	Me gusta organizar debates y discusiones en clase.	X		X		X		
	Dimensión Musical							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La música forma parte de mis clases.	X		X		X		
8	Pongo música de fondo para trabajar (cuando preparo mis clases).	X		X		X		

9	Intento conocer los intereses musicales de mis estudiantes.	X		X		X		
10	Suelo hablar de música con mis alumnos.	X		X		X		
11	Mis estudiantes escriben canciones, raps o poemas como trabajo de clase.	X		X		X		
12	Utilizo rimas y secuencias rítmicas para ayudar a mis estudiantes a recordar.	X		X		X		
	Dimensión Lógico Matemático	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me gusta calcular con detalle las calificaciones de mis estudiantes.	X		X		X		
14	Me considero una persona planificadora.	X		X		X		
15	Abordo los problemas de forma racional y lógica.	X		X		X		
16	Me gusta ayudar a mis estudiantes a planificar y organizarse el trabajo.	X		X		X		
17	Tengo una agenda estructurada para las reuniones del colegio.	X		X		X		

18	Utilizo diagramas y formulas en clase.	X		X		X		
	Dimensión Espacial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Utilizo dibujos en mis clases.	X		X		X		
20	Utilizo mapas conceptuales, tablas y/o diagramas (por ejemplo: al planificar una lección).	X		X		X		
21	Cuando recuerdo una clase, lo hago como si estuviese viendo la televisión	X		X		X		
22	En mis clases utilizo películas o videos.	X		X		X		
23	Si pienso en una clase veo el sitio en el que se sienta cada alumno.	X		X		X		
24	Suelo reubicar el mobiliario de la clase a mi gusto.	X		X		X		
	Dimensión Cinestésico-corporal	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Prefiero que mis alumnos no se sienten siempre en el mismo sitio.	X		X		X		

26	Utilizo dramatizaciones y juegos de representación en mis clases.	X		X		X		
27	En clase, hago actividades en las que los alumnos tienen que manipular objetos físicamente (juegos de mesa, regletas.).	X		X		X		
28	Llevo a cabo actividades en las que los estudiantes tienen que moverse por el aula.	X		X		X		
29	Tengo contacto con mis estudiantes.	X		X		X		
30	Creo materiales visuales para mis clases.	X		X		X		
	Dimensión Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Creo que los alumnos aprenden mucho del trabajo en grupo.	X		X		X		
32	Promuevo las discusiones entre mis alumnos como estrategia de aprendizaje	X		X		X		
33	Mis alumnos trabajan en grupos	X		X		X		

34	Pido a mis estudiantes que reflexionen sobre el funcionamiento del grupo en el que trabajan.	X		X		X		
35	Utilizo las dinámicas de grupo en mis clases.	X		X		X		
36	Prefiero trabajar en equipo a trabajar de forma independiente	X		X		X		
	Dimensión Intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Prefiero trabajar de forma independiente a trabajar en equipo.	X		X		X		
38	Animo a mis estudiantes a que reflexionen individualmente sobre su aprendizaje.	X		X		X		
39	Reflexiono sobre lo que hago en mi trabajo.	X		X		X		
40	Necesito silencio y privacidad para preparar mis clases.	X		X		X		
41	Intento realizar tareas que tengan relevancia personal para mis estudiantes.	X		X		X		
42	Considero a mis estudiantes como individuos.	X		X		X		

	Dimensión Naturista	Si	No	Si	No	Si	No	
43	Me gustan las lecciones y actividades que tratan de fenómenos de la naturaleza (volcanes, animales...).	X		X		X		
44	Conozco las previsiones meteorológicas.	X		X		X		
45	Me gusta hablar de agricultura, naturaleza o temas medioambientales con mis colegas.	X		X		X		
46	Conozco las mascotas de mis estudiantes y hablo de ellas al respecto.	X		X		X		
47	Me gusta sacar temas medioambientales en mis clases.	X		X		X		
48	Me gusta dar clase fuera del aula.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

...22...de...03...del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

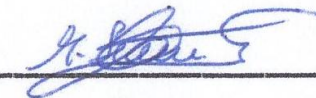
Especialidad del evaluador: Doc. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

CPPe N° 051927

A LA ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión de Preparación							
1	Está capacitado para el puesto de trabajo al cual postula.	X		X		X		
2	Analiza su trabajo después de realizarlo	X		X		X		
3	Puede mejorar el trabajo de la institución al cual está postulando.	X		X		X		
4	Se informa del puesto al cual estas postulando.	X		X		X		
5	Apoya a sus compañeros en el trabajo si lo solicitan.	X		X		X		
6	Ejerce la enseñanza a distancia como el video conferencia.	X		X		X		
7	Demuestra un sentido de seguridad y confianza	X		X		X		
8	Se capacita para mejorar su conocimiento.	X		X		X		
9	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	X		X		X		
10	Podría destacar la formación que posee que se ajuste al puesto	X		X		X		

11	Lee revistas, periódicos y anuncios de propuesta de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión central o de Selección	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se capacita en pruebas psicológicas (verbales, numéricas)	X		X		X		
13	Utiliza la Tecnología de Información.	X		X		X		
14	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás	X		X		X		
15	Participa en cursos y seminarios Externos en la aplicación de Técnicas.	X		X		X		
16	Sus datos e información de su currículo vitae son verificables.	X		X		X		
17	Aplica la Técnica aprendida en la institución.	X		X		X		
18	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas	X		X		X		
19	Esta dispuesto a presentarse a un examen médico si el puesto lo requiere.	X		X		X		
20	Cuida de su cuerpo y no ingiere alcohol o droga	X		X		X		

	Dimensión de Acogida e Inducción y seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Respeto a la autoridad.	X		X		X		
22	Llega temprano a su trabajo.	X		X		X		
23	Participa Ud. en actividades con su comunidad.	X		X		X		
24	Podría trabajar horas extras si lo requieren.	X		X		X		
25	Encuentra intolerante ver como otras personas realizan tareas que sabes que se pueden hacer más deprisa.	X		X		X		
26	Cuando Ud. se propone una meta lo consigue.	X		X		X		
27	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo requieran, evitando ser inflexible en su comportamiento.	X		X		X		
28	Puede trabajar bajo presión.	X		X		X		
29	Supera las adversidades con facilidad.	X		X		X		
30	Disfruta del trabajo en equipo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

...2.2...de...0.3...del 2016

Ledesma Cuadros Mildred Jénica.....DNI: 09936465.....

Especialidad del
evaluador: Dra. en Administración de la Educación.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
C.P. N° 051027
A LA ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

DR. RANDALL JESUS SEMINARIO UNZUETA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación de la UCV, en la sede de Santa Anita-Lima, promoción 2015, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- a) Carta de presentación.
- b) Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- c) Matriz de Operacionalización de las variables.
- d) Matriz de consistencia.
- e) Instrumentos
- f) Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Juana Doris Garay Timoteo

D.N.I: 08484971

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Lingüística							
1	Anoto las cosas para recordarlas mejor.	X		X		X		
2	Promuevo que mis estudiantes tomen notas.	X		X		X		
3	Se me dan bien los idiomas.	X		X		X		
4	Anoto mis ideas en papel.	X		X		X		
5	Me gusta incluir poemas o textos literarios en mis clases.	X		X		X		
6	Me gusta organizar debates y discusiones en clase.	X		X		X		
	Dimensión Musical	SI	No	Si	No	Si	No	
7	La música forma parte de mis clases.	X		X		X		
8	Pongo música de fondo para trabajar (cuando preparo mis clases).	X		X		X		

9	Intento conocer los intereses musicales de mis estudiantes.	X		X		X		
10	Suelo hablar de música con mis alumnos.	X		X		X		
11	Mis estudiantes escriben canciones, raps o poemas como trabajo de clase.	X		X		X		
12	Utilizo rimas y secuencias rítmicas para ayudar a mis estudiantes a recordar.	X		X		X		
	Dimensión Lógico Matemático	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me gusta calcular con detalle las calificaciones de mis estudiantes.	X		X		X		
14	Me considero una persona planificadora.	X		X		X		
15	Abordo los problemas de forma racional y lógica.	X		X		X		
16	Me gusta ayudar a mis estudiantes a planificar y organizarse el trabajo.	X		X		X		
17	Tengo una agenda estructurada para las reuniones del colegio.	X		X		X		

18	Utilizo diagramas y formulas en clase.	X		X		X		
	Dimensión Espacial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Utilizo dibujos en mis clases.	X		X		X		
20	Utilizo mapas conceptuales, tablas y/o diagramas (por ejemplo: al planificar una lección).	X		X		X		
21	Cuando recuerdo una clase, lo hago como si estuviese viendo la televisión	X		X		X		
22	En mis clases utilizo películas o videos.	X		X		X		
23	Si pienso en una clase veo el sitio en el que se sienta cada alumno.	X		X		X		
24	Suelo reubicar el mobiliario de la clase a mi gusto.	X		X				
	Dimensión Cinestésico-corporal	SI	No	Si	No	Si	No	
25	Prefiero que mis alumnos no se sienten siempre en el mismo sitio.	X		X		X		

26	Utilizo dramatizaciones y juegos de representación en mis clases.	X		X		X		
27	En clase, hago actividades en las que los alumnos tienen que manipular objetos físicamente (juegos de mesa, regletas...).	X		X		X		
28	Llevo a cabo actividades en las que los estudiantes tienen que moverse por el aula.	X		X		X		
29	Tengo contacto con mis estudiantes.	X		X		X		
30	Creo materiales visuales para mis clases.	X		X		X		
	Dimensión Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Creo que los alumnos aprenden mucho del trabajo en grupo.	X		X		X		
32	Promuevo las discusiones entre mis alumnos como estrategia de aprendizaje	X		X		X		
33	Mis alumnos trabajan en grupos	X		X		X		

34	Pido a mis estudiantes que reflexionen sobre el funcionamiento del grupo en el que trabajan.	X		X		X		
35	Utilizo las dinámicas de grupo en mis clases.	X		X		X		
36	Prefiero trabajar en equipo a trabajar de forma independiente	X		X		X		
	Dimensión Intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Prefiero trabajar de forma independiente a trabajar en equipo.	X		X		X		
38	Animo a mis estudiantes a que reflexionen individualmente sobre su aprendizaje.	X		X		X		
39	Reflexiono sobre lo que hago en mi trabajo.	X		X		X		
40	Necesito silencio y privacidad para preparar mis clases.	X		X		X		
41	Intento realizar tareas que tengan relevancia personal para mis estudiantes.	X		X		X		
42	Considero a mis estudiantes como individuos.	X		X		X		

	Dimensión Naturista	Si	No	Si	No	Si	No	
43	Me gustan las lecciones y actividades que tratan de fenómenos de la naturaleza (volcanes, animales...).	X		X		X		
44	Conozco las previsiones meteorológicas.	X		X		X		
45	Me gusta hablar de agricultura, naturaleza o temas medioambientales con mis colegas.	X		X		X		
46	Conozco las mascotas de mis estudiantes y hablo de ellas al respecto.	X		X		X		
47	Me gusta sacar temas medioambientales en mis clases.	X		X		X		
48	Me gusta dar clase fuera del aula.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

.....15 de Marzo del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

SGMINSARIO UOZETA RANZOS JESSDNI: 43311504

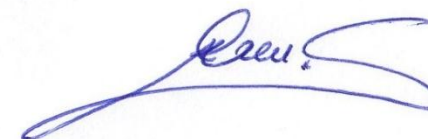
Especialidad del evaluador: De. en Corrección

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión de Preparación							
1	Está capacitado para el puesto de trabajo al cual postula.	X		X		X		
2	Analiza su trabajo después de realizarlo	X		X		X		
3	Puede mejorar el trabajo de la institución al cual está postulando.	X		X		X		
4	Se informa del puesto al cual estas postulando.	X		X		X		
5	Apoya a sus compañeros en el trabajo si lo solicitan.	X		X		X		
6	Ejerce la enseñanza a distancia como el video conferencia.	X		X		X		
7	Demuestra un sentido de seguridad y confianza	X		X		X		
8	Se capacita para mejorar su conocimiento.	X		X		X		
9	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	X		X		X		
10	Podría destacar la formación que posee que se ajuste al puesto	X		X		X		

11	Lee revistas, periódicos y anuncios de propuesta de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión central o de Selección	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se capacita en pruebas psicológicas (verbales, numéricas)	X		X		X		
13	Utiliza la Tecnología de Información.	X		X		X		
14	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás	X		X		X		
15	Participa en cursos y seminarios Externos en la aplicación de Técnicas.	X		X		X		
16	Sus datos e información de su currículum vitae son verificables.	X		X		X		
17	Aplica la Técnica aprendida en la institución.	X		X		X		
18	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas	X		X		X		
19	Esta dispuesto a presentarse a un examen médico si el puesto lo requiere.	X		X		X		
20	Cuida de su cuerpo y no ingiere alcohol o droga	X		X		X		

	Dimensión de Acogida e Inducción y seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Respeto a la autoridad.	X		X		X		
22	Llega temprano a su trabajo.	X		X		X		
23	Participa Ud. en actividades con su comunidad.	X		X		X		
24	Podría trabajar horas extras si lo requieren.	X		X		X		
25	Encuentra intolerante ver como otras personas realizan tareas que sabes que se pueden hacer más deprisa.	X		X		X		
26	Cuando Ud. se propone una meta lo consigue.	X		X		X		
27	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo requieran, evitando ser inflexible en su comportamiento.	X		X		X		
28	Puede trabajar bajo presión.	X		X		X		
29	Supera las adversidades con facilidad.	X		X		X		
30	Disfruta del trabajo en equipo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 15 de Marzo del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Schwarzko Unzueta Randall Jesus DNI: 43311504

Especialidad del evaluador: De. en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

Apéndice D: Base de Datos

Nº	Inteligencias Múltiples																																																		
	Dimensión Lingüística						Dimensión Musical						Dimensión Lógico Matemático						Dimensión Espacial						Dimensión Cinestésico-corporal						Dimensión Interpersonal						Dimensión Intrapersonal						Dimensión Naturista								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	5	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	1	1	2	1	1	2	5	1	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	
4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1		
6	3	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	2	2	1	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3		
8	3	3	1	2	3	1	2	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5			
9	3	2	1	2	2	1	5	2	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1		
10	3	4	2	2	5	2	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3		
11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3		
12	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1		
13	3	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3		
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3		
17	3	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3		
18	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3		
20	3	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
22	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
23	3	2	1	2	2	1	5	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3		
24	3	5	2	5	2	2	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3		
25	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Nº	Selección de Personal																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
3	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	1	4	2
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
7	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3
8	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
9	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
10	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
11	4	4	2	1	3	1	1	1	4	4	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	4	2
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
14	4	2	3	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	1	4	2	3
15	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	2	2	2
16	3	5	2	4	4	1	3	3	4	5	2	4	4	1	4	4	1	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	4	5	2
17	2	1	5	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
19	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
20	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
21	4	2	1	1	5	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	4	2	1
22	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
24	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
25	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	4	4	2

26	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
27	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	2	3
28	4	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	
29	4	2	2	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2
30	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	2
31	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	5	4	4	1	4	4	1	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	3	1	5
32	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2
33	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
34	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
35	4	2	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3
36	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
37	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
38	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
39	4	4	2	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	1	4	2
40	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
41	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
42	4	2	3	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	1	4	2	3
43	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
44	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
45	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
46	4	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2
47	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
48	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
49	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3
50	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
51	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
52	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
53	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
54	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
55	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
56	4	4	2	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	1	4	2
57	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3

58	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
59	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3
60	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
61	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
62	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
63	4	4	2	1	3	1	1	1	4	4	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	4	2
64	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
65	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
66	4	2	3	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	1	4	2	3
67	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	2	2	2
68	3	5	2	4	4	1	3	3	4	5	2	4	4	1	4	4	1	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	4	5	2
69	2	1	5	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5
70	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
71	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
72	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
73	4	2	1	1	5	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	4	2	1
74	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
75	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
76	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
77	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	4	4	2
78	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
79	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
80	4	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
81	4	2	2	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2
82	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	2
83	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	5	4	4	1	4	4	1	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	3	1	5
84	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2
85	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
86	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
87	4	2	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3
88	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
89	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2

90	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
91	4	4	2	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	1	4	2
92	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
93	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
94	4	2	3	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	1	4	2	3
95	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
96	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
97	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
98	4	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2
99	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
100	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
101	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3
102	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2

N°	Inteligencias Múltiples PILOTO																																																
	Dimensión Lingüística						Dimensión Musical						Dimensión Lógico Matemático						Dimensión Espacial						Dimensión Cinestésico-corporal						Dimensión Interpersonal						Dimensión Intrapersonal						Dimensión Naturista						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	5	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	1	1	2	1	1	2	5	1	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1		
6	3	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	2	2	1	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3		
8	3	3	1	2	3	1	2	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5		
9	3	2	1	2	2	1	5	2	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
10	3	4	2	2	5	2	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3		
12	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
13	3	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
17	3	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
18	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	1	1	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3		
20	3	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
22	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
23	3	2	1	2	2	1	5	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
24	3	5	2	5	2	2	5	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
25	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		

26	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
27	3	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1

N°	Selección de Personal																													
	PILOTO																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
3	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	1	4	2
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
7	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3
8	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
9	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
10	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
11	4	4	2	1	3	1	1	1	4	4	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	4	2
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
14	4	2	3	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	1	4	2	3
15	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	2	2	2
16	3	5	2	4	4	1	3	3	4	5	2	4	4	1	4	4	1	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	4	5	2
17	2	1	5	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
19	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
20	4	2	3	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3
21	4	2	1	1	5	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	4	2	1
22	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	2
24	2	1	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	5
25	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	1	1	4	4	2

26	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
27	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3
28	4	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
29	4	2	2	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2
30	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	2

Apéndice E: Artículo Científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015

2. AUTOR

Juana Doris Garay Timoteo

dorisgarayt@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre las inteligencias múltiples y la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; constituido por 139 docentes, el tamaño de la muestra es 102, en los cuales se ha empleado las variables: Inteligencias Múltiples y Selección del personal docente.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento:

Cuestionario Múltiples inteligencias y estilos de enseñanza del docente en la escala de Likert (siempre, con frecuencia, a veces, casi nunca, nunca) y Cuestionario Selección del personal en la escala de Likert (siempre, con frecuencia, a veces, casi nunca, nunca), que brindó información acerca de las inteligencias múltiples y la selección del personal docente en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: las inteligencias múltiples tiene relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

4. PALABRAS CLAVE

Inteligencias Múltiples y selección del personal docente.

5. ABSTRACT

This research was general objective determine what is the relationship between multiple intelligences and selection of teachers in educational institutions of the Network 06 UGELs 06 Ate. 2015; consisting of 139 teachers, the sample size is 102, in which has been used variables: Multiple Intelligences and selection of teachers.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire Multiple intelligences and learning styles of professor in the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) and Questionnaire Selection of staff in the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), which provided information about multiple intelligences and selection of teachers in its various dimensione, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: multiple intelligences has significant relationship with the selection of teachers in educational institutions of the Network 06 UGEL 06 Ate. 2015.

6. KEYWORDS

Multiple Intelligences and selection of teachers.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015, fue desarrollado con un diseño No experimental – correlacional, tuvo como objetivo Determinar qué relación existe entre las inteligencias múltiples y la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

La inteligencia es la capacidad que tiene las personas para desenvolverse en forma adecuada en diferentes contextos, esto implica una serie de potencialidades cada individuo tiene diferentes inteligencias y la desarrolla de la manera más adecuada. Así mismo, la selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de Gestión de Recursos Humanos derivadas. En este orden de ideas, las inteligencias múltiples ayudaran en una selección del personal docente más eficiente y poder medir con mayor énfasis en el desarrollo de las habilidades de cada docente.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario Múltiples inteligencias y estilos de enseñanza del docente en la escala de Likert (siempre, con frecuencia, a veces, casi nunca, nunca) y Cuestionario Selección del personal en la escala de Likert (siempre, con frecuencia, a veces, casi nunca, nunca), que brindó información acerca de las inteligencias múltiples y la selección del personal docente en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Las inteligencias múltiples tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Hipótesis Nula

Las inteligencias múltiples no tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 17

Correlación inteligencias múltiples y selección de personal

Correlaciones			
		Selección de Personal	Inteligencias Múltiples
Tau_b de Kendall			
Tau_b de Kendall			

**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0,569** indica que existe asociación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor = 0,000<0.01 (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Las inteligencias múltiples tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

Tabla 8

Inteligencias múltiples y Selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

		Selección de Personal			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Inteligencias Múltiples	Baja	18	20	2	40
		17,6%	19,6%	2,0%	39,2%
	Media	0	35	17	52
		0,0%	34,3%	16,7%	51,0%
	Alta	0	3	7	10
		0,0%	2,9%	6,9%	9,8%
Total		18	58	26	102
		17,6%	56,9%	25,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencias Múltiples y Selección de Personal (Anexo 2)

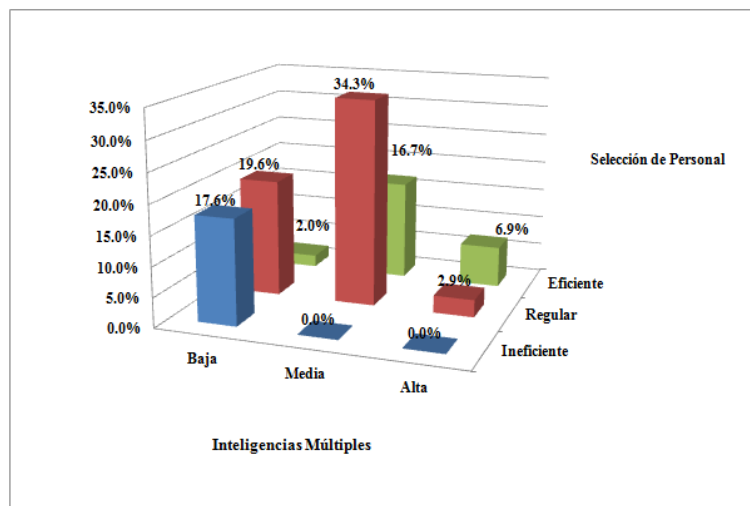


Figura 6. Diagrama de Columnas 3D Gestión Inteligencias Múltiples y selección de Personal

10. DISCUSIÓN

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado en cuanto al objetivo específico 1: La dimensión Lingüística docente tiene relación significativa con la selección del personal docente en la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015; esto es, la inteligencia lingüística percibe una eficiente selección de personal.

(Marie, 2013) quien sostuvo que: “Describimos el impacto de las ocho inteligencias en la motivación y adquisición de la lengua extranjera” Esto explica que la capacitación de

la inteligencia lingüística influye en todos los idiomas, así mismo (Holguin, 2012) manifiesto “Es preciso que el docente sea participe con los estudiantes en los diferentes tipos de lectura para procesar aprendizajes de lectura crítica, lo que conlleva al desarrollo lingüístico.” Los alumnos deben desarrollar todo tipo de lectura para poder favorecer a la adquisición de la inteligencia lingüística.” Nos indica las relaciones altamente significativas como en el estudio de la inteligencia Lingüística. De la misma manera: (Mas, 2013) concluyo” Los resultados muestran que todas las inteligencias tienen una relación altamente significativa con Inteligencias Múltiples” nos indica la relación significativa de las inteligencia múltiples con la de la inteligencia Lingüística, Así mismo (Lopez, 2011) nos manifestó “Un dato digno de resaltar por la situación de implicancia en el campo es la relación del rendimiento académico y la inteligencia Lingüística.”- Nos indica que la inteligencia Lingüística tiene relación significativa con el rendimiento académico.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación demuestra que las inteligencias múltiples tienen relación significativa con la selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015.

12. REFERENCIAS

(Holguin, 2012). Inteligências Múltiples y Metodología del desarrollo lingüístico.

, en el área de Docência y Gerencia en Educación Superior durante el año 2011. (Tesis de Magister).

(Marie, 2013). La Teoria de Las Inteligencias Múltiples en la 1ª Fase (2010)

2ª Fase (2011), en el área de Lengua y Literatura Española durante el año 2012. (Tesis Magister).

(Mas, 2013). Relación entre las Inteligência Múltiples, Inteligência Emocional y

estilos de Aprendizaje de las alumnas de la Institución Pública N°81002

Javier Heraud Trujillo en el área de Ciência de la Educación durante el año 2009 (Tesis de Doctorado).

López, D., Henao, L., y Suarez, O. (2013) Evaluación de inteligências múltiples de niños y niñas de bajos puntajes de coeficientes intelectual

INVESTIGACIONES ANDINA

**DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Juana Doris Garay Timoteo, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 08484971, con el artículo titulado:

“Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate.2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho 28 de mayo de 2016

Nombres y apellidos: Juana Doris Garay Timoteo.

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 27 de abril de 2016

Carta P. 0226 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Dr . Ismael Ortiz de Zevallos

Director(a) de la I.E.P. " Jacques Cousteau " Red 06, UGEL 06 Ate

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GARAY TIMOTEO JUANA DORIS** identificado(a) con DNI N.º 08484971 y código de matrícula N.º 7000842131; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las instituciones educativas de la red 06, UGEL 06 de ATE.2015"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Pmr



Julia delacruz
Directora Académica

18-05-2016



COLEGIO PARTICULAR "JOHN DALTON"

R.D. 422 - 92 USE 06
CALLE MALAGA N° 330 - III ETAPA - MAYORAZGO - ATE
☎ : 348-7718

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

Ate, 10 Mayo de 2016.

El Director(a) de la IEP "John Dalton" "Red 06, de la UGEL 06, otorga la presente:

CONSTANCIA

A la Sra. **GARAY TIMOTEO JUANA DORIS** identificada con D.N.I. 08484971, quien ha realizado su investigación, aplicando los instrumentos de su tesis en nuestra institución sobre **"Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015"** cabe mencionar que en nuestra institución se le a facilitado el acceso con toda normalidad.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Atentamente:



[Handwritten signature]

Lic. Hedy Maldonado Taipe.

Directora



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

Ate, 13 Mayo de 2016.

El Director(a) de la IEP **"Rosa Victoria Marticorena"** "Red 06 de la UGEL 06, otorga la presente:

CONSTANCIA

A la Sra. **GARAY TIMOTEO JUANA DORIS** identificada con D.N.I. 08484971, quien ha realizado su investigación, aplicando los instrumentos de su tesis en dicha institución sobre **"Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015"** cabe mencionar que en nuestra institución se le a facilitado el acceso con toda normalidad.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente, atentamente.

Lic. Martha Vidal Ulloa

Directora



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

Ate, 13 Mayo de 2016.

El Director(a) de la IEP "San Basilio" Red 06 de la UGEL 06, otorga la presente:

AUTORIZACION

A la Sra. **CARAY TIMOTEO JUANA DORIS** identificada con D.N.I. 08484971, quien va a realizar su investigación, aplicando los instrumentos de su tesis en dicha institución sobre **"Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 06 de Ate. 2015"** cabe mencionar que en nuestra institución se le a facilitado el acceso con toda normalidad.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Atentamente:



Lic. GONZALO A. BELEN NAUPA

Director

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 27 de abril de 2016

Carta P. 0226 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Dr. Lic. Manuel Antonio Figueroa Leandro

Director(a) de la i.E.P. " San Lorenzo " Ate

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GARAY TIMOTEO JUANA DORIS** identificado(a) con DNI N.º 08484971 y código de matrícula N.º 7000842131; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Inteligencias múltiples y selección del personal docente en las instituciones educativas de la red 06, UGEL 06 de ATE.2015"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Pmr



10/Mayo/2016

8:10 AM

JAI ME AÑORGA C.